



Bagian I: Pendekatan untuk Penguatan Kapasitas PKES Mitra Kerja

TIPS DAN REKOMENDASI UNTUK ORGANISASI DALAM MENDUKUNG MITRA KERJA LOKALNYA UNTUK MENINGKATKAN PKES

- MODALITAS DUKUNGAN UNTUK PENGUATAN KAPASITAS PKES
- URUTAN YANG IDEAL UNTUK MENDUKUNG MITRA KERJA DALAM *ROLL-OUT* PKES
- PKES DALAM KEMITRAAN
- PEMBELAJARAN DAN PRAKTIK-PRAKTIK BAIK UNTUK PENGUATAN KAPASITAS PKES
- ALAT PENDAMPINGAN UNTUK PENGUATAN KAPASITAS PKES



Pendampingan dan bimbingan untuk mitra kerja yang sedang berlangsung saat ini merupakan hal penting terhadap dampak proyek.

Foto oleh staf CRS

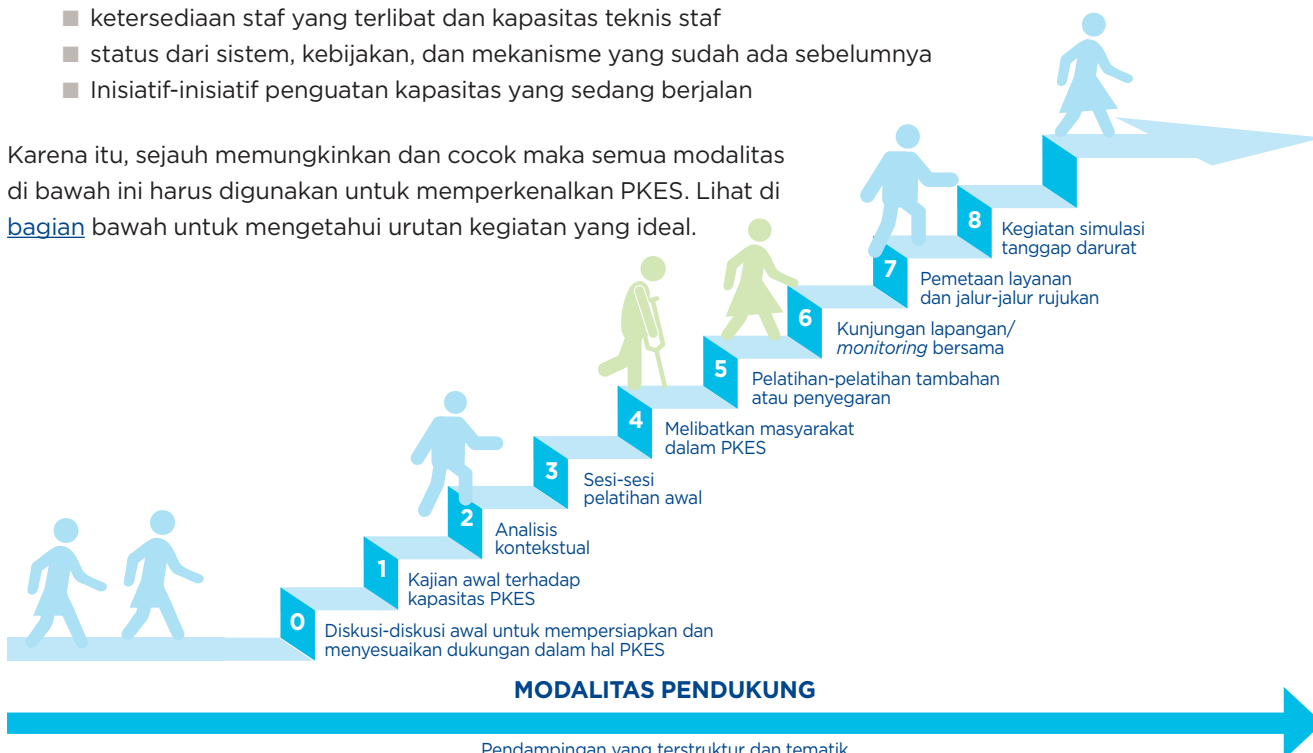
Modalitas pendukung penguatan kapasitas PKES

CRS telah menggunakan berbagai pendekatan untuk memperkuat kapasitas mitra kerja, termasuk kajian kapasitas yang komprehensif, lokakarya untuk mendapatkan komitmen dukungan dari pimpinan organisasi mitra, kegiatan-kegiatan pembelajaran di area-area utama proyek, dan simulasi PKES untuk menguji output dari mitra kerja dan pencapaian proyek. Hal penting yang berpengaruh terhadap dampak proyek adalah pendampingan dan bimbingan dari tim CRS di tingkat nasional untuk mitra-mitra kerjanya yang tengah berlangsung saat ini:

Modalitas-modalitas pendukung ini dapat digunakan untuk mulai memperkenalkan PKES kepada organisasi mitra dan hal ini tergantung pada:

- permintaan dan kebutuhan yang diidentifikasi mandiri oleh organisasi mitra
- ketersediaan staf yang terlibat dan kapasitas teknis staf
- status dari sistem, kebijakan, dan mekanisme yang sudah ada sebelumnya
- Inisiatif-inisiatif penguatan kapasitas yang sedang berjalan

Karena itu, sejauh memungkinkan dan cocok maka semua modalitas di bawah ini harus digunakan untuk memperkenalkan PKES. Lihat di [bagian](#) bawah untuk mengetahui urutan kegiatan yang ideal.



Modalitas pendukung	Apa saja
Langkah pendahuluan: Diskusi-diskusi awal untuk mempersiapkan dan menyesuaikan dukungan PKES	Diskusi-diskusi awal antara LSM yang memberi dukungan dengan mitra kerja mengenai seperti apa dukungan PKES yang akan diberikan, model terbaik untuk mendukung mitra, prioritas mitra kerja dalam hal PKES, dan siapa yang akan memimpin prosesnya.
Kajian awal terhadap kapasitas PKES	Identifikasi kapasitas PKES organisasi mitra kerja, misalnya, mengkaji pelatihan/dukungan apa yang diberikan sebelumnya, apa mekanisme/sistem terkait PKES yang sudah ada, dll.
Analisis kontekstual terhadap kerangka kerja dan lansekap hukum PKES, dan isu-isu terkait lainnya (misalnya kekerasan berbasis gender, pelecehan, perlindungan anak, dll)	Analisis detail terhadap lingkungan hukum negara terkait PKES dan isu-isu terkait, dan pemetaan aktor, pemerintah dan non-pemerintah yang bekerja dalam hal PKES dan isu-isu terkait.
Lokakarya Pengenalan PKES (bagi manajemen senior)	Lokakarya 2 hari yang dirancang untuk membangun kesadaran manajer senior di organisasi mitra kerja terhadap PKES dan mendapatkan komitmen mereka terhadap proses yang akan berlangsung.
Writeshop SDM ↓ Dukungan di tempat kerja, pendampingan dan bimbingan dalam mengembangkan kebijakan-kebijakan SDM dalam hal PKES dan kegiatan-kegiatannya	Lokakarya 2 hari yang dirancang untuk membangun kesadaran manajer senior di organisasi mitra kerja terhadap PKES dan mendapatkan komitmen mereka terhadap proses yang akan berlangsung. Pendampingan dalam proses penyusunan kebijakan/prosedur SDM dalam hal PKES yaitu melalui pelatihan (<i>training</i>), mempekerjakan dan memeriksa (<i>hiring and vetting</i>), seperti rencana pengenalan dan pelatihan PKES, kebijakan rekrutmen yang aman, proses pemeriksaan referensi, deskripsi pekerjaan staff yang terkini dan <i>focal point safeguarding/</i> PKES, dll.
Memperkenalkan mekanisme <i>feedback</i>, keluhan, dan respon (FCRM) ↓ Dukungan dalam pekerjaan, pendampingan dan bimbingan untuk melaksanakan FCRM	Pelatihan 3 hari yang dirancang untuk menguraikan langkah-langkah dasar untuk mempersiapkan atau menyesuaikan FCRM dan membuatnya relevan untuk PKES. Pendampingan untuk menjalankan konsultasi masyarakat dalam hal FCRM dan menyusun prosedur FCRM seperti prosedur pelaksanaan standar (SOP) dan protokol, kategori keluhan dan <i>feedback</i> , alur FCRM, proses pencatatan keluhan dan <i>feedback</i> , peran dan tanggung jawab staf terhadap FCRM, dll.
Memperkenalkan Sistem Pelaporan dan Investigasi Internal (IRIS) ↓ Dukungan, pendampingan dan bimbingan dalam hal IRIS dalam pekerjaan	Pelatihan 5 hari yang dirancang untuk menguraikan bagaimana melakukan investigasi yang adil, menyeluruh dan rahasia terhadap keluhan mengenai pelanggaran staf, dengan fokus dugaan adanya KES. Pendampingan untuk menyusun peraturan, kebijakan, dan prosedur internal mengenai Sistem Pelaporan dan Investigasi Internal (IRIS), seperti prosedur penanganan dan eskalasi laporan, daftar periksa dan alat-alat untuk mengelola investigasi, peran dan tanggung jawab IRIS.
Pelatihan PKES untuk para pelatih (ToT)	Pelatihan 5 hari yang dirancang sebagai pelatihan penyegaran/lanjutan untuk <i>focal point</i> PKES/ <i>safeguarding</i> /perlindungan berdasarkan Standard Operasi Minimum IASC .
Melibatkan masyarakat dalam PKES	Pendampingan untuk menyusun material komunikasi, in-formasi, dan edukasi dan mengimplementasikan kegiatan pembangunan kesadaran terhadap PKES dengan masyarakat berdasarkan panduan - <i>Berkomunikasi dengan masyarakat tentang PKES</i> .
Pelatihan penyegaran atau tambahan	Pelatihan-pelatihan tambahan/perbaikan sesuai kebutuhan berdasarkan hasil dari dukungan yang diberikan sebelumnya.
Kunjungan lapangan/<i>monitoring</i> bersama	Kunjungan lapangan/ <i>monitoring</i> bersama untuk memahami konteks dengan lebih baik dan mengoperasionalkan strategi PKES di tingkat program.
Pemetaan layanan dan alur rujukan untuk penyintas KES ↓ Dukungan dalam pekerjaan, pendampingan dan bimbingan dalam melakukan pemetaan/rujukan	Lokakarya 2 hari yang dirancang untuk organisasi mitra kerja, pemerintah dan para aktor perlindungan kunci, agar mereka memahami pekerjaan masing-masing dan memperbaharui serta menyusun pemetaan layanan dan alur rujukan bagi penyintas KES. Dukungan untuk menyusun pemetaan dan rujukan layanan perlindungan untuk para penyintas KES.
Kegiatan simulasi tanggap darurat	Kegiatan simulasi tanggap darurat selama 1 hari untuk menguji elemen-elemen kunci PKES (FCRM, penanganan laporan, dan elemen-elemen investigasi dasar dan rujukan) dan membuat penyesuaian yang diperlukan.
Lokakarya Penyegaran/<i>refresher</i> PKES (bagi manajemen senior)	Penyegaran lokakarya selama satu hari untuk mendampingi manajemen senior dalam memastikan kegiatan-kegiatan PKES diimplementasikan di organisasi dan mengatasi tantangan-tantangan yang dihadapi.

Urutan ideal untuk mendukung mitra kerja dalam memperkenalkan PKES

Berdasarkan proyek pilot yang telah dilaksanakan, CRS mengusulkan urutan indikatif untuk memperkenalkan PKES. Fase-fase ini harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang mengikuti dan konteks, dengan mengingat bahwa satu pendekatan yang sesuai untuk semua (*one-size-fits-all*) tidaklah selalu cocok. Perhatikan bahwa urutan ini dipresentasikan sebagai satu urutan lurus, tetapi dalam praktiknya akan lebih bersifat pengulangan (*iterative*):

Langkah-langkah	Waktu
0. Diskusi-diskusi awal untuk mempersiapkan dan menyesuaikan dukungan PKES	Bulan 0
1. Kajian terhadap kapasitas PKES	Bulan 1
2. Analisis kontekstual terhadap kerangka kerja dan lansekap hukum PKES dan isu-isu terkait lainnya	Bulan 2
3. Sesi-sesi pelatihan awal <ul style="list-style-type: none"> • Memperkenalkan PKES • Pelatihan untuk para pelatih/Training of Trainers (ToT) • Mekanisme <i>feedback</i>, keluhan, dan respon (FCRM) • Sistem Pelaporan dan Investigasi Internal (IRIS) • Sumber daya manusia • Dan lain-lain 	Bulan 2-12
3+ Pendampingan, dan dukungan, dan bimbingan dalam pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • SDM • FCRM • IRIS • Bidang-bidang lain yang diminta oleh mitra kerja 	Bulan 1-18
4. Melibatkan masyarakat dalam hal PKES	Bulan 15-18
5. Pelatihan-pelatihan tambahan atau penyegaran	Bulan 12-18
6. Kunjungan lapangan/<i>monitoring</i> bersama	Bulan 15
7. Pemetaan layanan dan jalur-jalur rujukan untuk penyintas KES	Bulan 15
8. Kegiatan simulasi tanggap darurat	Bulan 18
9. Dukungan yang berjalan secara periodik sesuai kebutuhan termasuk workshop penyegaran PKES (bagi manajemen senior)	Bulan 2-23

PKES dalam kemitraan

FAKTOR-FAKTOR YANG PERLU DIPERTIMBANGKAN KETIKA MENDUKUNG MITRA KERJA DALAM HAL PKES

Suatu LSM pendukung (LSM tingkat nasional atau internasional) bisa menghadapi banyak tantangan, rintangan, dan kesempatan ketika mendukung mitra kerja dalam hal PKES. Berdasarkan pengalaman proyek SPSEA, maka di bawah diuraikan suatu pilihan kegiatan-kegiatan yang direkomendasikan untuk memitigasi rintangan yang potensial dan meningkatkan kesempatan terhadap tiga bidang kunci. Semua tantangan dan faktor-faktor pendukung itu ada di tingkat mitra kerja dan LSM pendukung, kecuali jika dijelaskan berbeda.



Staf

Staf dari LSM pendukung dan aktor lokal sangat penting dalam implementasi PKES (lihat bagian Pembelajaran di bawah). Investasi dalam hal kapasitas staf LSM pendukung dan organisasi mitra kerja dapat meningkatkan hasil dan membuat kemajuan lebih berkelanjutan.

Tantangan dan rintangan

- Aspek-aspek PKES bisa sangat teknis, dan kapasitas staf organisasi satu dan lainnya bisa beragam.
- Terbatasnya anggaran dan waktu staf yang diperuntukkan untuk kegiatan penguatan kapasitas dapat menjadi rintangan, baik di organisasi setempat dan juga LSM yang ingin mendukungnya.
- Pergantian dan transisi staf dapat menghambat kemajuan yang dibuat melalui kemitraan dan inisiatif-inisiatif penguatan kapasitas.

Faktor-faktor pendukung

- Staf tidak perlu memiliki pengalaman atau keahlian PKES spesifik untuk menambahkan nilai yang signifikan terhadap proses. Staf dengan keterampilan dan bakat apapun seperti berikut dapat berkontribusi terhadap PKES di tingkat-tingkat yang berbeda:
 - Serangkaian keterampilan/pengalaman yang bermanfaat: sensitifitas gender, investigasi/penyelidikan, mobilisasi sosial, berkomunikasi dengan masyarakat, manajemen proyek, fasilitasi, penyusunan kebijakan, bekerja dalam kemitraan.
 - Serangkaian bakat yang bermanfaat: keterampilan inter-personal, keterampilan mendengar yang baik, empati, kemampuan untuk mengemukakan isu-isu sensitif, integritas, berpikir kritis.

Rekomendasi

- Alokasikan waktu untuk memberikan orientasi dan membimbing staf yang terlibat dalam proyek. Menggunakan berbagai metode, termasuk pembelajaran daring, pembelajaran tatap muka, kunjungan silang, dll.
- Menggunakan pendekatan yang berulang untuk membangun kemampuan staf. Upayakan untuk tetap realistis mengenai apa yang dapat dicapai dalam kerangka waktu yang singkat.
- Memastikan pendampingan multi-tingkat (*multi-level accompaniment*) untuk peran dan tanggung jawab PKES, termasuk dari tingkat manajemen senior LSM pendukung hingga ke manajemen mitra kerja.
- Bersama-sama menyusun dan berbagi kerangka acuan yang jelas untuk staf yang terlibat, termasuk perkiraan tingkat partisipasi untuk masing-masing staf/*focal point*.



Budaya dan kepemimpinan organisasi

Budaya dan kepemimpinan organisasi menghadirkan kesempatan dan rintangan untuk memperkuat PKES di setiap organisasi. Budaya organisasi terhadap isu gender, hak asasi manusia untuk beragam kelompok, perlindungan anak, dan akuntabilitas terhadap masyarakat yang terdampak bencana dapat meningkatkan atau menghalangi tujuan akhir PKES. Dinamika kekuasaan dalam suatu organisasi juga akan berperan. Kepemimpinan yang aktif merupakan faktor yang besar: membuat model tingkah laku, menghubungkan PKES dengan nilai-nilai organisasi, dan menyediakan waktu untuk terlibat dalam upaya-upaya PKES dapat menunjukkan komitmen organisasi dan pimpinan.

Tantangan dan rintangan

- Mitra kerja seringkali menghadapi berbagai prioritas yang saling bersaing selama implementasi proyek. Merupakan hal lumrah yang terjadi di sektor kemanusiaan bahwa staf mitra kerja mengelola portfolio pekerjaan yang besar dan sering kali kesulitan untuk mendapatkan waktu untuk bergerak maju dalam hal komitmen PKES.
- Respon tanggap darurat yang sedang berlangsung, termasuk respon COVID-19, harus diutamakan selama kerangka waktu proyek dan hal ini mengganggu beberapa kegiatan yang telah direncanakan.
- Sama seperti di atas, kesediaan (menghadiri rangkaian kegiatan PKES) dari pimpinan senior juga merupakan suatu tantangan karena mereka juga memiliki berbagai prioritas yang tidak selalu mengijinkan mereka untuk terlibat aktif.

Faktor-faktor pendukung

- Dukungan dan persetujuan dari manajemen senior akan membuat staf mitra kerja memprioritaskan komitmen dan capaian PKES.
- Persyaratan donor dalam hal *safeguarding*/PKES dapat mendorong mitra kerja mengalokasikan waktu dan sumber daya untuk hal ini.
- Dukungan pernyataan keagamaan bagi mitra kerja yang didampingi agar mereka fokus terhadap tujuan-tujuan peningkatan kapasitas. Misalnya, Pernyataan Vatikan dan Caritas Internationalis yang menambahkan persyaratan *safeguarding* dimana hal ini memberi tambahan insentif bagi mitra-mitra Caritas untuk terlibat dalam proyek.

Rekomendasi

- Menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mendukung agenda PKES/*safeguarding*.
- Mengidentifikasi *champion* di organisasi mitra kerja untuk bertindak selaku advokat dan sumber daya internal untuk rekan kerja lainnya.
- Mengadakan pertemuan reguler antara pimpinan mitra kerja dan LSM untuk melakukan komunikasi PKES antar rekan sejawat.
- Memahami berapa banyak waktu yang dibutuhkan untuk pendampingan dan merencanakan pekerjaan sesuai dengan hal itu, jika memungkinkan secara bersama-sama. Cobalah untuk sensitif terhadap kebersediaan dan beban kerja mitra kerja; jika dibutuhkan, melakukan pendekatan jangka panjang untuk peningkatan kapasitas PKES untuk memastikan rasa kepemilikan dan keikutsertaan.



Alat-alat dan sumber daya

Menggunakan alat-alat dan sumber daya yang disesuaikan dengan kebutuhan aktor-aktor setempat dapat membantu mencegah atau mengatasi kesalahpahaman mengenai proses, tujuan akhir, dan *output* yang terukur.

Tantangan dan rintangan

- Penyusunan materi dan panduan pelatihan (bagi LSM pendukung): Walaupun ada banyak sumber daya di sektor ini, pada awal proyek SPSEA tidaklah mungkin untuk mendapatkan sumber daya campuran yang lengkap yang ditargetkan untuk aktor-aktor kemanusiaan setempat dan nasional. Seperti disebutkan di bawah, bahasa dan terminologi bisa merupakan hal eksklusif dan terlalu teknis untuk bisa diakses oleh aktor-aktor yang baru memulai pekerjaan PKES mereka.
- Pembiasaan menggunakan terminologi PKES dapat menjadi tantangan bagi organisasi apapun yang memulai pekerjaan PKES. Tanpa pengetahuan latar belakang yang signifikan, terminologi bisa merupakan hal kompleks, terlalu bergantung pada akronim dan tidak dapat diakses. Isu ini bisa menjadi lebih rumit ketika terminologi yang digunakan tidak mempunyai terjemahan yang jelas dalam bahasa setempat.

Faktor-faktor pendukung

- Ketersediaan alat-alat dan material dalam berbagai bahasa, misalnya IASC Enam Prinsip Utama Terkait KES, dapat membantu mencegah kebingungan dalam hal terminologi kunci dan gol.
- Menentukan terlebih dahulu pesan-pesan inti selama pendampingan akan memastikan semua mitra kerja menerima dukungan teknis yang konsisten (bagi LSM pendukung).

Rekomendasi

- Mengkontekstualkan materi pelatihan, alat-alat, dan sumber daya praktis.
- Berinvestasi dengan mempekerjakan penerjemah profesional yang mempunyai latar belakang pengetahuan mengenai gender, perlindungan, dan PKES, untuk menerjemahkan materi dari Bahasa Inggris ke bahasa setempat.

Pembelajaran dan praktik baik dalam penguatan kapasitas PKES

Pembelajaran lebih lanjut akan didokumentasikan setelah proyek selesai. Berikut ini adalah ringkasan pembelajaran kunci dan praktik-praktik penguatan kapasitas PKES yang menjanjikan. Detail lebih lanjut untuk masing-masing area ini dan pembelajaran kunci lainnya tersedia dalam dokumen berikut: *Pembelajaran dari Penguatan Kapasitas PKES Mitra Kerja** (CRS 2021):

* Silakan lihat Pembelajaran dari Penguatan Kapasitas PKES Mitra Kerja (CRS 2021) di bagian PSEA dari [Emergency Field Operations Manual](#) (EFOM) untuk mengakses sumber daya ini.

- **Memperkenalkan PKES pada semua tingkatan dalam organisasi.** Memperkenalkan pendekatan penguatan kapasitas PKES dan mempertahankan komunikasi pada semua tingkatan dalam organisasi-organisasi yang berpartisipasi untuk memastikan kesadaran, dukungan keikutsertaan, dan kepemilikan. Keterlibatan departemen-departemen yang relevan – seperti Sumber Daya Manusia (SDM) dan Monitoring, Evaluation, Akuntabilitas, dan Pembelajaran (MEAL) – di LSM pendukung dan mitra kerja dalam hal kegiatan pelatihan dan pendampingan PKES di sepanjang pelaksanaan proyek akan memastikan integrasi PKES ke dalam kebijakan organisasi dan prosedur yang berkualitas.

Di Indonesia, *focal point* PKES mitra kerja berasal dari berbagai departemen: manajemen senior (sekretaris direktur, dewan etik, dll), tim operasional (HR dan legal, keuangan, dll.), dan dari bagian program (manager program, MEAL, gender dan/atau staf kunci untuk perlindungan). Tujuannya bukan hanya mengurangi risiko adanya pergantian staf tetapi juga pelibatan semua tingkatan dalam organisasi untuk mempromosikan dan memperkuat prinsip-prinsip PKES.



- **Mendorong upaya lebih besar untuk menginformasikan sikap-sikap kepemimpinan yang mendukung PKES.** Walaupun ada perubahan sikap, namun staf mitra kerja mengekspresikan keprihatinan bahwa perubahan itu tidak sungguh-sungguh dan dibutuhkan kerja lebih lanjut untuk melibatkan para pimpinan dengan fokus pada alasan-alasan moral perlunya PKES dan juga untuk memastikan organisasi mendapatkan pendanaan. Rekomendasi lain adalah ada kegiatan-kegiatan yang ditargetkan dan disesuaikan secara terpisah antara untuk pimpinan dan untuk staf organisasi mitra kerja mengingat sensitifitas topik dan kebutuhan yang berbeda dalam hal pembelajaran dan penerapan kebijakan dan prosedur PKES. Temuan juga menunjukkan bahwa staf merasa tidak nyaman untuk mendiskusikan KES di depan pimpinan mereka.

Pengalaman di DRC dan Haiti menunjukkan bahwa pendekatan yang spesifik konteks dan sensitif budaya dibutuhkan untuk mengajak pimpinan organisasi mitra kerja bergabung dalam proyek. Perkenalan pendahuluan mengenai proyek kepada pimpinan senior organisasi mitra oleh staf senior, seperti seorang Pimpinan Cabang Program Negara, bisa diterima dengan baik di semua negara dan membantu untuk membangun kesadaran akan pentingnya PKES. Hal ini membangun kesadaran mengenai PKES di tingkat staf senior di organisasi mitra kerja dan juga menunjukkan pada staf mitra yang lebih luas bahwa pimpinan mereka menganggap serius PKES.





Ketika kami bertanya pada salah satu staf organisasi mitra di Indonesia mengenai apa yang mendorong perubahan dalam sikap pimpinan, dia menjawab: “Kami mendorong pimpinan dengan mengulangi betapa pentingnya PKES. Kami harus mengulanginya setiap waktu dan memberi contoh mengapa hal ini serius dan apa yang akan terjadi jika kita tidak serius. Tetapi pimpinan saat ini juga melihat PKES penting karena donor menanyakan mengenai hal ini dan ada pendanaan terkait PKES. Kami harus melakukannya karena PKES merupakan hal yang benar, tetapi kami juga melakukan karena kami membutuhkan dukungan pendanaan.”¹

■ **Paling sedikit dibutuhkan dukungan selama tiga sampai lima tahun untuk mendapatkan pembelajaran proyek, dan untuk bisa menerapkan outcome yang berkelanjutan.**

Tambahan waktu akan mengijinkan pembelajaran yang lebih mendalam dan pelaksanaan tujuan proyek.



Secara konsisten mitra kerja menyatakan dalam wawancara bahwa mereka tidak mempunyai cukup waktu untuk melaksanakan proyek secara lengkap, atau mereka membutuhkan waktu tambahan untuk menyerap isi dari apa yang mereka pelajari.

Di Filipina ada keinginan supaya ada lebih banyak waktu untuk fokus dalam menerapkan konsep. Seorang responden berkata: “Kami membutuhkan waktu lama untuk [menjadi] cakap dalam melakukan apa yang harus kami kerjakan sehingga dewan mengesahkan [kebijakan].” Beberapa orang lain mempunyai keprihatinan mengenai bagaimana membuat pekerjaan ini menjadi suatu praktik ketika proyek telah selesai. Walaupun mereka merasa bahwa mereka telah mengembangkan produk yang baik, namun mereka tahu bahwa ada banyak hal yang perlu dipelajari dalam implementasinya.

Dalam wawancara dengan staf di Haiti, fokus mereka lebih pada kebutuhan untuk mempelajari lebih dalam dan perlahan agar memahami konsep baru ini sepenuhnya dan bisa menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru ini, dari pada melanjutkan ke hal yang lebih luas, dan fokus untuk menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan ini kepada lebih banyak staf.

Survei kuantitatif menunjukkan bahwa hampir semua orang fokus menggunakan waktu ekstra untuk membangun kapasitas staf. Namun sebagian besar juga mengungkapkan perlunya untuk melangkah lebih perlahan agar mempunyai waktu untuk menerapkan keterampilan baru, atau supaya terjadi perubahan berdasarkan keterampilan baru.

1. Evaluasi akhir untuk proyek Penguatan Mitra Kerja dalam Perlindungan terhadap Kekerasan dan Eksploitasi Seksual (CRS 2021). Karena tahapan-tahapan kegiatan proyek dilakukan hanya di negara-negara peserta proyek, maka laporan ini fokus hanya di Haiti, Indonesia, dan Filipina.

- **Rencana mengenai waktu khusus staf baik untuk focal point mitra kerja maupun staf organisasi.** Direkomendasikan terdapat satu staf dengan tingkat kerja penuh (*full level of effort/LOE*) untuk mendukung tiga sampai lima mitra kerja, tergantung dari jumlah, struktur, dan kapasitas organisasi mitra saat ini. Faktor biaya bagi mitra kerja untuk menerapkan pembelajaran karena hampir semua mitra kerja tidak mempunyai sumber pendanaan yang fleksible.

Banyak dari *focal point* yang diwawancarai menyatakan pemikiran mengenai tingkat kerja yang dibutuhkan dari mereka sehubungan dengan harapan mereka di awal proyek. Salah seorang responden di Filipina berkata mengenai peran mereka "(menjadi *focal point*) membutuhkan banyak dedikasi ... lebih dari yang Anda pikirkan."²



- **Pendampingan yang konsisten dan mempunyai target.** Sesi-sesi pendampingan dapat fokus pada satu topik khusus dimana mitra kerja mendapat dukungan untuk menghasilkan *output* mereka. Dokumentasikan kemajuannya, tantangan, dan tindak lanjut yang dibutuhkan dalam laporan untuk mitra kerja. *Output* juga dapat dihubungkan dengan pencairan sebagian kecil dana setelah menyelesaikan output proyek tercapai.

Kegiatan pendampingan CRS di Filipina dilakukan secara terstruktur untuk mencapai tujuan proyek jangka menengah (*intermediate results/IR*) dan dirancang sesuai dengan outcome mitra kerja dalam kajian kapasitas KES untuk masing-masing mitra kerja. Setiap kegiatan pendampingan mempunyai tujuan yang jelas, terhubung dengan IR, dan didokumentasikan lalu dibagikan kepada mitra kerja sebelum dimulainya sesi pendampingan.



- **Membuat kluster mitra kerja untuk sesi-sesi pendampingan mitra kerja untuk mendorong pembelajaran dan motivasi antar organisasi.** Membuat kluster mitra kerja untuk sesi-sesi pendampingan akan mendorong pertukaran informasi mengenai kesuksesan, tantangan, dan kemajuan. Selain itu juga menciptakan persaingan sehat antar organisasi sejawat.

Di Filipina pengklusteran mitra kerja dilakukan secara geografis yang efisien bagi tim CRS karena terbatasnya sumber daya untuk proyek ini. Proyek membentuk tiga kluster yang secara signifikan mengurangi waktu dan biaya perjalanan untuk mengunjungi mitra kerja. Mitra kerja juga mengapresiasi hal ini karena mereka dibuat menjadi satu kluster dengan organisasi-organisasi yang bekerja dalam konteks yang sama, berbicara bahasa yang sama, dan mempunyai budaya yang serupa. Sedangkan di Indonesia, kluster dibentuk berdasarkan jenis dan tingkat pengalaman organisasi.



- **Pendekatan partisipatif LSM dan hubungan mitra kerja yang setara memfasilitasi pembelajaran dan penerapan yang efisien.** Mitra kerja menyatakan apresiasi mereka terhadap keterampilan teknis tim, gaya komunikasi, dan fleksibilitas. Mereka juga melaporkan bahwa pendekatan peningkatan kapasitas merupakan kunci keberhasilan proyek.

2. Ibid.

Alat pendampingan penguatan kapasitas PKES

Tim proyek CRS telah mengembangkan alat-alat pendampingan yang distrukturkan sesuai dengan elemen-elemen kunci proyek. Silakan melihat bagian PSEA dalam [Emergency Field Operations Manual](#) (EFOM) untuk mengakses sumber daya ini.