



PD-Institute
PAPUA DEMOCRATIC INSTITUTE

MODUL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN : PAPUA SISTA LEADERSHIP



**Papua Democratic Institute
2024**

MODUL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN : PAPUA SISTA LEADERSHIP



TIM PENYUSUN

1. ELVIRA RUMKABU

2. APRIANI ANASTASIA AMENES

3. ASMIRAH

4. SEPTER MANUFANDU

DIPRODUKSI OLEH:

PAPUA DEMOCRATIC INSTITUTE

DIDUKUNG OLEH:

YAYASAN HUMANIS DAN INOVASI SOSIAL

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	
BAB I: PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penyusunan Modul	3
1.3. Apa isi dari Modul ini	3
1.4. Alur Materi Pelatihan	3
1.5. Bagaimana Menggunakan Modul ini.....	5
1.6. Kriteria Fasilitator, Narasumber dan Panitia Penyelenggara	7
1.7. Metodologi Pelatihan.....	8
BAB 2: PERSIAPAN	11
2.1. Pemilihan Peserta	11
2.2. Rencana Fasilitasi	12
2.3. Pemilihan Tempat Pelatihan.....	13
2.4. Tata Letak Ruang Pelatihan	13
2.5. Prasarana dan Peralatan Pelatihan	14
2.6. Dokumentasi Pelatihan	15
Modul 1: ORIENTASI BELAJAR	17
Sesi 1. Penciptaan Suasana	18
Sesi 2 Perkenalan Diri	20
Sesi 3 Organisasi Kelas dan Kontrak Belajar	22
Sesi 4 Harapan dan Kekhawatiran	24
Sesi 5 Pre Test	26
Modul 2: Self Development	28
Sesi 1. Mengenal Diri Sendiri	29
Sesi 2. Self Development dan Agensi	31
Modul 3: Dasar - Dasar Kepemimpinan	41
Sesi 1: Siapakah Itu Pemimpin dan Bagaimana Kita Memimpin	42
Modul 4: Kesenjangan Gender dan Inklusi Sosial	52
Sesi 1: Konsep Sex dan Gender	53

Sesi 2: Ketidakadilan Gender	55
Sesi 3: Inklusi Sosial	57
Modul 5: Menjadi Pemimpin Perempuan Papua Yang Sehat	65
Sesi 1: Menjadi Pemimpin Yang Sehat	66
Modul 6: Antropologi Sosial Budaya, Kepemimpinan Tradisional dan Gerakan Masyarakat Adat	73
Sesi 1: Masyarakat Adat, Identitas dan Kepemimpinan Tradisional	74
Sesi 1: Wahana Ekspedisi.....	75
Sesi 2: Masyarakat Adat, Identitas dan Kepemimpinan Tradisional	78
Sesi 3: Gerakan Akar Rumput: Perempuan Pemimpin.....	81
Modul 7: “Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi”	90
Sesi 1: Perempuan di Politik	91
Sesi 2: Perempuan Berwirausaha	93
Sesi 3: Perempuan dan Jurnalisme	95
Modul 8: Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan.....	98
Sesi 1: Public Speaking.....	99
Sesi 2: Teknik Fasilitasi	101
BAB 3: PENUTUP	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Papua Democratic Institute (PD-Institute) melihat adanya kebutuhan dan urgensi untuk membangun jaringan kepemimpinan perempuan muda di Papua. Setidaknya ada beberapa faktor utama yang mendasari urgensi pemikiran ini. *Pertama*, terdapat konteks konflik yang berkepanjangan dan berlarut di Tanah Papua yang menempatkan perempuan dalam posisi yang kompleks dan rentan. Perempuan di Tanah Papua terhimpit diantara kekerasan kultural karena patriarki maupun kekerasan berkepanjangan yang dilakukan oleh institusi negara. Kekerasan yang terlembaga tersebut membuat kerentanan terhadap tubuh, psikis maupun kemampuan perempuan dalam memandang masa depannya. *Kedua*, konteks konflik yang konsisten justru semakin diperparah oleh ragam pembangunan eksploitatif yang mengancam keberlangsungan hidup perempuan adat dan komunitasnya. Perempuan adat sebagai pemilik pengetahuan yang berperan penting dalam konservasi dan keberlanjutan sumber daya alamnya justru berada pada ragam lapisan kekerasan. Sementara mereka berjuang dalam mempertahankan hak-hak eksistensinya dari penjarahan proyek pembangunan ekstraktif negara dan korporasi, tubuh mereka terus dipaksa memproduksi. Minimnya akses kesehatan yang baik dan berkualitas sudah merupakan realitas sehari-hari. Keadaan ekonomi yang sulit karena marginalisasi dan pemiskinan struktural membuat perempuan adat dalam situasi yang terancam. *Ketiga*, kompleksitas situasi dan kerentanan yang dihadapi perempuan minim mendapatkan rekognisi. Dalam banyak kasus, perempuan dilihat sebagai bagian dari masyarakat tanpa menelisik lebih jauh tentang kompleksitas kerentanan yang dihadapi.

Di perkotaan, situasi pun tidak kalah sulit. Perempuan muda harus berhadapan dengan konteks kekerasan dan konflik meskipun dengan intensitas yang berbeda. Di Kota Jayapura sendiri, influx migrasi yang tinggi serta kapasitas yang dimiliki oleh para migran telah membuat orang Papua tersingkir. Sulitnya mendapat pekerjaan di sektor formal maupun minimnya akses dan kesempatan ke sumber daya di sektor informal memperkuat dimensi konflik lain di urban. Di sisi lain, angka harapan hidup yang rendah, akses dan kualitas kesehatan dan pendidikan yang sangat buruk semakin mempersulit perempuan Papua.

Dengan adanya otonomi, harusnya ada kesempatan baik dalam ruang publik karena berbagai afirmasi yang disediakan. Sebaliknya, ruang ini justru menjadi sumber konflik baru yang dengan sendirinya menyingkirkan perempuan.

Berbagai situasi kekerasan baik secara langsung, kultural maupun struktural yang telah dijelaskan telah menyebabkan ancaman. Tubuh, pikiran, psikis, dan masa depan perempuan dan komunitasnya dipertaruhkan. Konteks dan dinamika konflik ditambah dengan konstruksi ketidakadilan gender merampas kepercayaan diri perempuan Papua, menghambatnya dari partisipasi di ruang pengambilan keputusan, mereduksi otonominya baik secara ekonomi, sosial, budaya dan politik. Dalam skenario terburuk, perempuan dalam situasi konflik kehilangan harapan dan pandangan akan masa depan yang lebih baik.

Situasi ini mendesak. Kami memandang perlunya sebuah gerakan kolektif yang seharusnya dapat diperkuat di tingkat urban/kota. Perlu lebih banyak pemimpin perempuan yang masih memiliki harapan di tengah berbagai tantangan, energi untuk bergerak dan semangat untuk berjejaring bagi perubahan. Perlu ada perempuan pemimpin yang menggerakkan komunitas di adat, kelembagaan agama, universitas, komunitas muda, media hingga perempuan muda visioner yang ingin merebut kursi politik. Karena perjuangan perempuan Papua bukan hanya di struktur politik formal, tapi juga hingga di komunitas dan akar rumput.

Itulah sebabnya kami mendorong Papua Sista Leadership (PSL) sebagai sebuah wadah belajar, bertumbuh dan berjejaring untuk memperkuat kepemimpinan perempuan Papua. Tentu saja sebuah intervensi tidak dapat mengubah situasi secara radikal. Namun langkah membangun kepemimpinan perempuan melalui PSL adalah sebuah rencana yang dipikirkan, dianalisa dan dirancang secara mendalam untuk membangun sebuah kekuatan bersama.. PSL bukan sekedar menciptakan pemimpin, namun yang terpenting membangun sebuah jaringan untuk saling mendukung dalam mendorong isu dan agenda bersama bagi keadilan di Tanah Papua.

1.2. Tujuan Penyusunan Modul

Modul ini dikembangkan untuk pelatihan Papua Sista Leadership (PSL) yang dilaksanakan oleh Papua Democratic Institute. Modul ini dimaksudkan sebagai panduan dan arahan bagi fasilitator dan panitia dalam penyelenggaraan pelatihan bagi para pemimpin muda perempuan Papua.

Secara umum, penyusunan modul ini dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas pemimpin perempuan baik itu *skill* maupun yang bersifat pengetahuan serta membangun proses pembelajaran dan networking secara bersama diantara pemimpin perempuan Papua. Modul ini merupakan sebuah panduan bagi fasilitator dalam merancang dan mendesain pelatihan secara sistematis dan terukur sesuai dengan kebutuhan, konteks dan dinamika di Papua. Selain itu, modul ini dapat digunakan oleh panitia penyelenggara dan peserta agar dapat mempersiapkan diri sesuai desain, arah dan tujuan modul, serta capaian-capaian yang diharapkan dari pelatihan ini.

Tentu saja, modul ini tidak hanya sebagai panduan bagi fasilitator tapi juga bagi siapa saja yang membutuhkan pengetahuan tentang kepemimpinan perempuan. Di dalam modul ini disediakan informasi dan pengetahuan melalui bahan bacaan yang dapat digunakan oleh siapapun, baik dari kalangan organisasi masyarakat sipil, pemerintah, perguruan tinggi maupun pihak swasta yang ingin membangun kepemimpinan perempuan muda. Oleh karena itu, materi dan topik pembahasan dalam modul ini dapat diperbaharui sesuai dengan kebutuhan penggunaanya.

1.3. Isi dari Modul

Modul ini berisi panduan untuk mempersiapkan dan melaksanakan pelatihan. Dalam setiap modul terdapat pokok-pokok bahasan yang dilengkapi dengan metode fasilitasi, lembar bantu belajar dan bahan bacaan.

1.4. Alur Materi Pelatihan

Modul ini dirancang untuk pelatihan selama 4 hari, yang terdiri dari 8 (delapan) modul. Adapun rincian tiap sesi materi pelatihan seperti dibawah ini:

Modul pertama adalah **Orientasi Belajar**. Sesi ini mempunyai tujuan untuk membangun suasana yang nyaman sebelum pelatihan dimulai. Suasana nyaman ini, diharapkan tercipta diantara semua pihak yang terlibat, mulai dari panitia penyelenggara fasilitator dan peserta pelatihan. Sesi ini, dilakukan pengenalan peserta, pemetaan harapan dan kekhawatiran peserta selama pelatihan dan kontrak belajar yang dibangun bersama oleh seluruh peserta pelatihan

Modul dua adalah **Self Development**. Sesi ini akan mengelaborasi materi Self Development. dengan melakukan pemetaan kemampuan atau potensi yang dimiliki untuk digunakan dalam pengembangan diri serta merumuskan visi masing-masing peserta untuk menjadi arahnya.

Modul ketiga adalah **Dasar-Dasar Kepemimpinan**. Sesi ini akan mengelaborasi konsep, karakteristik dan tipe pemimpin yang ada .

Modul keempat adalah **Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial**. Pada sesi ini, peserta akan merefleksikan bentuk-bentuk ketidakadilan gender dan penyebabnya. Serta membahas pentingnya inklusi sosial dalam membangun jaringan kepemimpinan.

Modul kelima adalah **Menjadi Pemimpin Perempuan Yang Sehat**. Sesi ini akan difokuskan pada diskusi tentang kesehatan seksual dan reproduksi. Selanjutnya para peserta akan memahami lebih mendalam tentang bagaimana menjaga tubuh dan kesehatan mereka, terutama dengan melihat situasi kesehatan di Papua.

Modul keenam adalah **Antropologi Sosial Budaya, Kepemimpinan Tradisional, dan Gerakan Masyarakat Adat**. Sesi ini akan membahas tentang model kepemimpinan tradisional yang terbagi dalam 7 wilayah kebudayaan dan 4 Zona Ekologi Papua. Selain itu, pada sesi ini, para peserta akan berkenalan dengan perempuan adat dan perjuangan akar rumput.

Modul ketujuh adalah **Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi** yang akan mengidentifikasi dan memahami pentingnya partisipasi dan peran perempuan dalam ranah publik, terutama dalam bidang politik, entrepreneurship dan jurnalisme. Selain itu peserta akan diajak mengelaborasi perjuangan, tantangan dan strategi advokasi perempuan dalam ruang public, secara khusus di bidang politik, entrepreneurship dan jurnalisme.

Modul kedelapan adalah **Pengembangan Ketrampilan Kepemimpinan**, dimana para peserta akan mempraktekan public speaking dan juga mengembangkan kemampuan mereka dalam memfasilitasi.

1.5. Bagaimana Menggunakan Modul ini?

Modul ini terdiri dari 8 modul yang diperlukan oleh fasilitator dan panitia penyelenggara dalam melaksanakan pelatihan. Beberapa modul juga terdapat bahan bacaan tambahan untuk fasilitator. Sebagian besar modul ini, menjadi bahan pegangan bagi fasilitator ataupun panitia penyelenggara.

Modul ini bisa digunakan sesuai dengan arah proses pembelajaran yang berpatokan pada struktur pelatihan. Modul ini menguraikan setiap topik yang berbeda namun saling terkait erat dengan maksud agar dapat diterapkan oleh pemimpin muda dalam aktivitas. Modul ini diharapkan tidak digunakan secara kaku, namun dijadikan acuan operasional pelatihan yang memungkinkan adanya suatu penyesuaian berdasarkan situasi dan kondisi yang telah berubah. Sehingga modul ini bisa digunakan dengan melakukan modifikasi seperlunya tanpa menghilangkan intisari dari setiap sesi materi pelatihan.

Bagi fasilitator, modul ini telah menyediakan keseluruhan materi dan rencana fasilitasi yang disajikan secara berurutan. Materi pelatihan ini mencakup garis besar pelatihan untuk durasi waktu selama 5 hari, bahan-bahan pelengkap serta alat bantu yang diperlukan untuk setiap sesinya, seperti materi presentasi, bahan bacaan dan *flipchart*.

Alokasi waktu yang dibutuhkan tiap sesi memperlihatkan gambaran jam serta kebutuhan waktu untuk penyelenggaraan tiap sesi. Sedangkan topik bahasan memberikan tema bahasan yang akan disampaikan dalam sesi bersangkutan.

Sebuah proses pelatihan sepenuhnya akan mengandalkan peran fasilitator yang memproses latihan ini. Karena itu, gagal atau suksesnya sebuah pelatihan akan sangat tergantung pada peran fasilitator. Selain persiapan yang matang, hal penting dan mendasar yang perlu diperhatikan oleh seorang fasilitator adalah metodologi penyampaian. Dengan kata lain, cara atau proses yang digunakan dalam fasilitasi akan menentukan efektif atau tidaknya proses latihan.

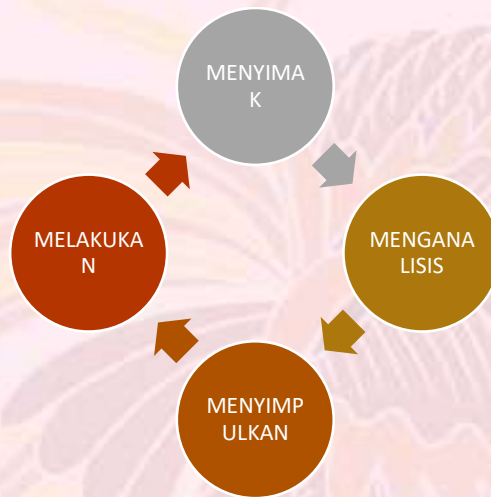
Apalagi pelatihan Papua Sista Leadership yang pada prosesnya akan mengembangkan wawasan, pengetahuan, dan sangat mungkin juga kesadaran baru, akan sangat mengandalkan pendekatan-pendekatan dan metodologi yang cair, tidak kaku atau indoktrinatif, dan tidak mendikte. Karena tujuan terpenting dari seluruh rangkaian proses latihan seperti ini adalah terbentuknya sebuah “kesadaran baru,” atau berkembangnya kesadaran lama dengan wawasan-wawasan baru.

Proses fasilitasi memberikan patokan langkah demi langkah fasilitasi yang perlu dilakukan oleh fasilitator pelatihan. Namun pengecekan kembali hubungan antara tujuan, isi materi dan proses fasilitasi perlu diperhatikan dalam rangka efektifitas penyampaian materi dalam setiap sesi nya.

Materi yang terdapat dalam modul ini memberikan referensi bagi Fasilitator tentang bahan-bahan yang diperlukan dan juga sebaiknya dipersiapkan sebelum pelatihan ini dimulai. Dan pada setiap materi yang disampaikan tiap sesi, telah disiapkan juga panduan fasilitasi yang menguraikan langkah demi langkah fasilitasi yang bisa dijadikan acuan untuk fasilitator.

Dengan demikian mudah-mudahan menjadi jelas bahwa modul ini dirancang berdasarkan kaidah-kaidah pelatihan partisipatif (bisa juga dibaca sebagai belajar bersama) di mana seorang fasilitator hanyalah berfungsi dan bertindak sebagai pendukung proses, bersama seluruh partisipan akan mengolah dan mengembangkan proses belajar berdasarkan kebutuhan dan pengalaman mereka sendiri atau pengalaman orang lain. Di mana seluruh rangkaian itu akan merupakan daur yang terus berulang dalam rangkaian aksi-refleksi-aksi dan seterusnya, seperti yang tergambar dalam siklus berikut:

Gambar 2: Daur: Aksi-Refleksi-Aksi



1.6. Kriteria Fasilitator, Narasumber dan Panitia Penyelenggara

Kemampuan fasilitator dalam mengelola proses pelatihan sangat menentukan keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan. Adapun fasilitator yang terlibat disarankan merupakan sebuah tim fasilitator yang terdiri dari 2-3 orang yang diberikan tanggung jawab untuk mengelola pembelajaran selama sesi pelatihan berlangsung. Fasilitator idealnya memiliki pengetahuan dan pengalaman serta keterampilan dalam metodologi. Fasilitator pelatihan harus mampu bekerja sama dengan tim panitia penyelenggara dalam menyusun rencana proses fasilitasi dan mengevaluasi pelatihan. Selain itu fasilitator harus memiliki pengalaman yang cukup dalam memfasilitasi pelatihan berbasis masyarakat terutama dengan pendekatan pembelajaran orang dewasa. Secara khusus, fasilitator mesti memiliki pengalaman dalam pengembangan kepemimpinan perempuan. Namun berdasarkan pengalaman, fasilitator bukanlah seorang dewa dalam sebuah pelatihan. Fasilitator perlu dibantu oleh narasumber yang mengetahui substansi suatu materi pelatihan dan juga didukung oleh panitia penyelenggara.

Selain fasilitator, kehadiran narasumber sangat dibutuhkan dalam beberapa sesi pelatihan. Adanya narasumber berkaitan dengan pembahasan isu-isu spesifik, misalnya pada sesi “Menjadi Perempuan Papua Pemimpin Yang Sehat” dan “Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi”. Narasumber dapat dihadirkan karena keahliannya yaitu memiliki kompetensi sesuai dengan isu yang dibahas. Peran narasumber bisa memberikan mengenai suatu isu

secara lebih rinci dengan fakta, data dan contoh kasus. Dalam mengundang narasumber perlu disesuaikan dengan maksud dan tujuan pelatihan, metode, alat bantu serta waktu yang tersedia.

Sementara itu, hal yang sangat penting lainnya adalah panitia penyelenggara. Sebuah pelatihan yang baik memerlukan persiapan yang matang dan hal ini menjadi tanggung jawab dari panitia penyelenggara. Persiapan yang dilakukan misalkan memilih dan menetapkan calon peserta pelatihan, menyediakan berbagai fasilitas pelatihan seperti tempat pelatihan, akomodasi peserta, peralatan, bahan-bahan dan sebagainya. Termasuk yang menjadi tugas panitia penyelenggara adalah memilih lokasi kerja lapangan yang menjadi tempat praktek pelatihan. Panitia penyelenggara ini sebaiknya mempunyai seksi-seksi pekerjaan khusus, misalkan seksi logistik, seksi akomodasi dan konsumsi, seksi dokumentasi foto/video, notulen dan sebagainya. Oleh karena itu, panitia penyelenggara menjadi wajib pula membaca dan mencermati isi modul ini sehingga mengetahui hal-hal yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pelatihan tersebut.

Dengan demikian, komunikasi, koordinasi dan kerjasama antara fasilitator pelatihan dengan panitia penyelenggara serta juga narasumber harus dilakukan sejak sebelum pelatihan, pada saat pelatihan dan kemudian setelah pelatihan. Ketiga hal tersebut yang akan memberikan keberhasilan suatu pelatihan.

1.7. Metodologi Pelatihan

Tahapan dalam pelatihan ini menggunakan pendekatan Pendidikan orang dewasa, dimana semua peserta menjadi sumber pembelajaran dalam proses Papua Sista Leadership. Sehingga partisipasi aktif peserta dalam pembelajaran ini sangat diharapkan melalui metodologi pelatihan yang menekankan tiga dimensi utama yaitu pengetahuan (kognitif), merasakan (afektif) dan melakukan (motorik). Secara prosentase untuk alokasi waktu dan materi dapat digambarkan sebagai berikut 20% afeksi, 35% untuk kognisi, dan 45% untuk psikomotorik dari keseluruhan materi yang disampaikan dalam pelatihan ini.

Gambar 1: Konsep Dasar Pelatihan



Peran fasilitator membantu proses peserta memenuhi harapannya terkait dengan materi yang disampaikan, dengan menerapkan berbagai metode untuk mengulas, mendiskusikan dan melakukan satu per satu materi pelatihan. Modul ini, menggunakan metode yang sesuai dengan karakteristik materi dan peserta yang akan terlibat dalam pelatihan. Meski demikian, masih terbuka untuk menggunakan metode lain yang dianggap lebih efektif dan efisien sesuai dengan konteks tertentu. Tetapi perlu diingat, variasi metode yang dipilih harus tetapi sesuai dengan tujuan pelatihan. Beberapa metode yang digunakan dalam pelatihan ini seperti diskusi kasus, bermain peran (role playing), ceramah, presentasi, diskusi kelompok, dan simulasi,

Pelatihan akan diselenggarakan selama 5 (lima) hari dengan Struktur pelatihan sebagai berikut:

Tabel 1. Struktur Pelatihan Papua Sista Leadership

No	Materi Pelatihan	Jumlah Jam
1	Orientasi Belajar	1,5 JP
2	Self Development	2 JP
3	Dasar-Dasar Kepemimpinan	2 JP
4	Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial	2 JP
5	Menjadi Pemimpin Perempuan Papua Yang Sehat	3 JP
6	Antropologi Sosial Budaya, Kepemimpinan Tradisional dan Gerakan Masyarakat Adat	4 JP
7	Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi	2 JP
8	Pengembangan Kepemimpinan Keterampilan	3 JP

BAB 2

PERSIAPAN

2.1. Pemilihan Peserta

Salah satu persiapan yang penting adalah pemilihan peserta pelatihan. Jumlah peserta Papua Sista Leadership (PSL) cukup memadai berkisar antara 20 orang untuk setiap kali pelatihan ini. Pemilihan jumlah peserta dilakukan dengan memastikan persentasi perempuan muda asli Papua dan perempuan muda non Papua adalah 70 : 30 persen. Selain itu, 20 peserta sangat beragam dengan memastikan keterwakilan dari tujuh wilayah budaya yang ada di Tanah Papua. Jumlah 20 dapat memberikan keleluasan peserta dalam berinteraksi dan menyerap materi serta juga memudahkan panitia dan fasilitator dalam memegang kendali proses dari jalannya pelatihan PSL.

Peserta yang direkrut memiliki ketertarikan pada salah satu dari 4 isu utama yaitu Perempuan dan Politik, masyarakat adat & perubahan iklim, media dan jurnalisme serta kewirausahaan. Adapun alasan kami memilih ke 20 peserta dengan latar belakang yang beragam dan mengkategorikan mereka berdasarkan 4 isu utama di atas dengan justifikasi bahwa:

- a) Pilar perempuan muda yang ada di perguruan tinggi, gereja dan pemuda, organisasi berbasis keagamaan, CSOs, jurnalisme maupun para entrepreneur muda, merupakan agen penting perubahan sosial di Tanah Papua.
- b) Jika ingin melakukan perubahan maka intervensi harus dilakukan melalui lembaga-lembaga seperti Kampus, CSO, maupun organisasi kepemudaan seperti PMK, GMKI, PMKRI, HMI, KNPI, Pemuda Gereja maupun komunitas muda lainnya.
- c) Memasukan representasi perempuan asli Papua sebanyak 70 persen merupakan wujud afirmasi karena beberapa kebutuhan mendesak. Berdasarkan hasil observasi awal, kelompok pemuda perempuan Papua secara jumlah cukup banyak di Jayapura, namun mereka tidak banyak menduduki posisi strategis dalam kelembagaan/komunitas. Padahal potensi mereka sangat besar untuk dikembangkan.
- d) Perempuan muda memiliki peran signifikan untuk mendorong isu-isu mitigasi perubahan iklim, GEDSI, konflik tenurial, dengan menggunakan wadah yang telah

tersedia; tetapi juga sebagai modal penting bagi keadilan gender dan transformasi sosial.

- e) Kelompok-kelompok komunitas tersebut telah terorganisir, sehingga akan memudahkan secara signifikan transformasi pengetahuan, skill dan memperkuat jaringan.
- f) Perempuan muda dengan ruang inklusif untuk saling belajar dapat mendorong sharing pengetahuan, skills dan juga membangun rasa kepercayaan diri (*confidence building*). Kami percaya bahwa *sharing power* itu sangat krusial bagi perubahan. Hal ini juga untuk membangun jaringan kepemimpinan yang inklusif dan setara tanpa ada atau minim bias.

Selain itu juga, pembagian peserta ke dalam 4 kelompok tersebut disesuaikan dengan kebutuhan agenda PSL karena mereka akan belajar melalui *leaders for leaders*, yaitu kegiatan visitasi ke beberapa pemimpin perempuan. Mereka akan berkunjung ke instansi pemerintah, swasta, maupun lembaga-lembaga lokal dan individu yang relevan dengan tema dari keempat isu tersebut.

2.2. Rencana Fasilitasi

Ketika fasilitator sudah ditetapkan, maka panitia penyelenggara harus berdiskusi dengan fasilitator mengenai maksud dan tujuan pelatihan serta hasil yang diharapkan dari pelatihan. Setelah mendapat gambaran dari diskusi dengan panitia, maka fasilitator akan menyiapkan rencana fasilitasi. Rencana tersebut didiskusikan kembali dengan panitia penyelenggara sehingga tercapai kesepakatan.

Dengan membuat rencana fasilitasi, maka waktu dan design pelatihan dapat terlihat secara keseluruhan. Dari hal tersebut, maka akan diketahui metode pelatihan yang akan digunakan seperti apa bentuknya, bahan yang dibutuhkan dan sebagaimana. Catatan penting bahwa rencana fasilitasi ini bersifat dinamis sehingga bisa disesuaikan dengan situasi dan kondisi terbaru selama proses pelatihan tersebut berlangsung. Jadi dalam hal ini, rencana fasilitasi harus selalu ditinjau dan disesuaikan dengan dinamika pelatihan yang berlangsung;

2.3. Pemilihan Tempat Pelatihan

Tempat pelatihan yang ideal adalah tempat yang bisa menyediakan ruang pelatihan dan tempat menginap para peserta. Ruang pelatihan harus disesuaikan dengan jumlah peserta pelatihan dan juga dengan rencana fasilitasi yang memuat metode-metode tertentu, misalkan ketika ada kerja kelompok, diskusi kelompok kecil maupun dalam kelompok besar.

Hal yang paling penting dari ruang pelatihan ini adalah ruang yang fleksibel sehingga peserta pelatihan akan mudah bergerak dengan ruangan yang cukup lega dan perabotan yang mudah dipindahkan seperti meja dan kursi. Yang harus dipastikan adalah ruangan juga harus mampu menampung peralatan dan bahan-bahan pelatihan.

Selain itu ruang pelatihan harus steril dari suara-suara sekitarnya karena akan mengganggu jalannya pelatihan. Suara yang kurang jelas karena bercampur dengan suara dari luar ruangan akan membuat peserta terganggu dalam menangkap dan memahami suatu materi pelatihan. Oleh karena itu, perhatikan potensi suara yang tembus dan akan mengganggu jika ruangan hanya dibatasi sekat semi permanen;

Tempat pelatihan idealnya dijadikan satu paket dengan tempat para peserta menginap. Sehingga para peserta bisa beristirahat dengan nyaman sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Salah satu kelemahan tempat menginap yang satu paket dengan ruang pelatihan adalah seringkali peserta pelatihan terlambat karena masih berada dalam kamar. Dalam hal ini, para peserta pelatihan tetap harus disiplin dalam mengikuti semua jadwal pelatihan.

2.4. Tata Letak Ruang Pelatihan

Ruang pelatihan harus diatur tata letaknya sehingga para peserta pelatihan merasa nyaman berada dalam ruangan pelatihan. Jika ruang pelatihan terasa kaku, para peserta pelatihan cenderung akan merasa bosan dan Lelah. Akibatnya para peserta pelatihan akan sering minta ijin keluar kelas.

Tata letak ruang pelatihan bisa menggunakan penataan ruang dengan penggunaan kursi tanpa meja berbentuk huruf 'U' atau tapal kuda. Dengan model penataan seperti ini maka pandangan antara peserta pelatihan yang satu dengan yang lainnya serta antara peserta dengan fasilitator menjadi lebih luas dan tidak terhalang. Kursi tanpa meja

dimaksudkan untuk memudahkan pergerakan bila peserta diminta untuk membentuk kelompok kerja dan kegiatan-kegiatan yang membutuhkan pergerakan badan. Untuk kebutuhan alas menulis, panitia bisa menjadikan papan tulis bergerak.

Selain tanpa meja, sesi tertentu dalam modul ini juga membutuhkan ruangan yang lebih santai dengan membiarkan peserta untuk duduk melantai. Hal ini juga dapat dilakukan dengan memastikan bahwa ada ruang yang tersedia, bersih dan terbuka untuk peserta.

2.5. Prasarana dan Peralatan Pelatihan

Prasarana dan peralatan pelatihan yang memadai akan mendukung lancarnya pelatihan. Prasarana yang penting salah satunya adalah listrik untuk mendukung penerangan ruangan dan bekerjanya alat-alat elektronik seperti pengeras suara, infokus, laptop, printer, dan sebagainya. Selain dari itu, adalah jaringan listrik yang memadai dan juga sebaiknya ada juga genset listrik sebagai cadangan bilamana listrik PLN terganggu atau terputus mati.

Peralatan pelatihan yang perlu disediakan adalah 2 papan *flipchart* yang dipersiapkan di depan ruangan. Papan pertama disediakan berisi *flipchart* materi dan instruksi kerja, Sedangkan papan *flipchart* lainnya diisi dengan kertas plano kosong untuk kegiatan diskusi dan kerja kelompok. Akan lebih baik bila terdapat papan *flipchart* lebih dari 2 untuk dapat digunakan oleh tiap kelompok peserta pada saat berdiskusi;

Peralatan pelatihan lainnya adalah layar putih infokus yang disediakan di depan dan letaknya persis berada di tengah ruangan. Selain itu, pastikan juga tersedia infokus untuk mendukung presentasi materi di dalam pelatihan. Selanjutnya, jika pelatihan membutuhkan laptop untuk kebutuhan tugas kelompok maka perlu disediakan juga terminal sambungan listrik untuk mengisi daya listrik laptop pada peserta.

Sementara itu peralatan lainnya yang harus disiapkan meliputi adalah kertas metaplan warna-warni berbagai bentuk dan ukuran, spidol besar dan kecil warna hitam, merah, biru, dan hijau, kertas karton, selotip kertas dan double tip, kamera foto dan kamera video, pulpen dan pensil, serta buku kecil untuk peserta.

2.6. Dokumentasi Pelatihan

Dokumentasi pelatihan ini pada dasarnya ada dua yaitu dokumentasi proses dan dokumentasi keluaran. Dokumentasi proses pelatihan bisa dilakukan melalui dua cara yaitu tulisan dan foto/video. Dokumentasi tulisan dilakukan oleh notulen yang merekam dan mencatat semua pembicaraan selama proses pelatihan berlangsung. Sedangkan dokumentasi foto/video dilakukan oleh fotografer dan videografer yang merekam semua adegan selama proses pelatihan itu berlangsung;

Dokumentasi keluaran adalah semua produk yang dihasilkan selama proses pelatihan itu berlangsung misalkan hasil kerja diskusi kelompok yang dituangkan dalam kertas plano *flipchart*, materi presentasi tiap kelompok yang disajikan melalui *powerpoint* dan sebagainya. Semua dokumentasi keluaran tersebut perlu dikumpulkan karena akan menjadi penyedia bahan penting untuk keperluan penyusunan prosiding pelatihan. Prosiding bahan penting untuk keperluan penyusunan prosiding pelatihan. Prosiding pelatihan yang baik akan merekam semua proses pelatihan dan juga hasil-hasilnya.



Modul 1: Orientasi Belajar



Modul 1

ORIENTASI BELAJAR

Para peserta berasal dari latar belakang pendidikan, pekerjaan, suku, agama, pengetahuan dan pengalaman yang berbeda. Namun kesamaannya adalah bahwa mereka semua merupakan perempuan muda pemimpin yang ide, gagasan, dan pengalamannya menjadi sangat penting untuk disharingkan bersama. Oleh karena itu, perlu dikondisikan suasana pelatihan yang nyaman, menjadi ruang aman bagi semua dan berfokus pada potensi dan kekuatan peserta.

Tujuan modul ini adalah untuk membangun suasana proses pembelajaran agar dapat berjalan lancar, dengan menciptakan hubungan yang akrab antar partisipan, panitia, fasilitator dan narasumber. Suasana yang nyaman berkontribusi bagi pembelajaran kolektif yang efektif.

Muatan Modul ini terdiri dari :

Sesi 1: Penciptaan Suasana

Sesi 2: Perkenalan Diri

Sesi 3: Kontrak Belajar dan Organisasi Kelas

Sesi 4: Harapan dan Kekuatiran

Sesi 5: Pre-Test

Waktu yang dibutuhkan untuk orientasi belajar adalah 1,5 jam.

Sesi 1

Penciptaan Suasana

Tujuan :

- Menciptakan situasi mental peserta belajar yang nyaman dan menyenangkan,
- Menunjukkan bahwa situasi mental bisa diciptakan melalui keaktifan peserta

Waktu:

- 20 menit

Metode:

- Curah pendapat

Bahan &Peralatan:

- Laptop dan speaker serta instrumen musik meditasi

Tahapan Pelaksanaan :

1. Fasilitator membuka sesi dengan menyapa dan memberikan sambutan hangat kepada peserta.
2. Fasilitator meminta peserta berdiri untuk menyebar di dalam ruangan. Setiap orang berdiri di tempat masing-masing tanpa menyentuh lainnya
3. Masuk dalam proses meditasi, alunan musik dimainkan di seluruh ruangan.
4. Fasilitator meminta para peserta untuk duduk di lantai dengan relax dan nyaman, dan mengikuti panduan dari fasilitator sebagai berikut :
 - “Pejamkan mata untuk mengurangi gangguan dari luar.”
 - “Tarik napas dalam-dalam dan hembuskan secara perlahan!”
 - “Bernafas lah dengan penuh kesadaran. Rasakan dan nikmati keluar masuknya nafas.”
 - “Jika pikiran mulai berkelana, jangan diikuti, cukup disadari saja dan kembalikan kesadaran dan perhatian Anda pada napas.”
 - “Bebaskan diri Anda dan bayangkan diri Anda beberapa jam lalu, harus bergegas dari rumah/kos/keluarga untuk sampai di tempat ini. Perjalanan yang tidak mudah. Ketika sampai di tempat ini, sepertinya Anda harus bergegas berkejaran dengan waktu untuk tiba didepan pintu ini.”

- “Bernafaslah dengan penuh kesadaran dan rasakan Anda ada di depan pintu ini. Perjalanan yang tidak mudah tapi coba buka pintu di depan Anda.”
 - “Ketika membuka pintu, Anda sedang berada di tepi pantai, dengan langit yang cerah, desiran ombak, semilir angin yang meniup, dan suara burung bernyanyi!”
 - “Kamu dan dirimu yang sedang merasa lelah, suasana hati yang tidak karuan, terkadang harus bertemu orang yang tidak ingin ditemui, berjuang untuk mendapatkan validasi orang lain, berusaha menyenangkan semua orang. Tarik napas lebih dalam sekali lagi, hembuskan secara perlahan, dari tempat kamu berdiri di tepi pantai. Entah apa yang sedang kami pikirkan dan bayangkan, namun nikmati setiap waktu.”
 - “Sekarang hanya kamu yang ada di pantai. Sepertinya hanya kamu sendiri. Apakah bisa menjadi seperti sekarang seorang diri? Dari tempat kamu berdiri dan masih dengan mata yang terpejam, lihatlah ke kiri dan kananmu : “Kamu Tidak Sendiri.”
 - “Nikmati dan syukuri semua yang ada dan kamu miliki (masih bisa bernafas, bisa melihat, bisa menikmati makanan, menikmati hangatnya matahari,dll). Ikuti perasaan positif yang muncul dan biarkan menyebar ke seluruh tubuh. Nikmati semua proses alamiah ini berjalan beberapa saat sampai pikiran lebih sabil dan perasaan lebih tenang.”
 - “Bukalah matamu secara perlahan, dan lihatlah ke sista di sampingmu yang akan berada bersama dalam perjalanan Sista Leadership sambil katakan : “*SA SENANG KETEMU KO DI SINI.*”
5. Fasilitator menanyakan bagaimana perasaan peserta sekarang. Apakah mereka sudah siap untuk mengikuti sesi ini?

Sesi 2

Perkenalan Diri

Tujuan Sesi:

- Peserta dan fasilitator saling mengenal satu dengan yang lainnya.
- Peserta mulai mengenali karakter masing-masing

Waktu:

- 15 menit

Metode:

- Menulis dan Permainan

Bahan & Peralatan:

- Spidol berwarna, meta plan dan kertas HVS.

Tahapan Pelaksanaan:

1. Fasilitator menyapa peserta dan memperkenalkan diri dan perannya selama pelatihan;
2. Fasilitator memperkenalkan co-fasilitator dan panitia yang berada di dalam ruangan
3. Fasilitator menyampaikan tujuan pembelajaran dari sesi ini;
4. Fasilitator memandu sebuah games. Untuk memudahkan proses, sebelum kegiatan Fasilitator sebaiknya sudah mempersiapkan bahan berupa metaplan yang sudah dituliskan angka dari 0,1,2,3,4. Metaplan ini ditempelkan dengan jarak yang memadai satu dengan yang lain searah jarum jam mengelilingi ruangan.
5. Di dalam games ini, peserta akan diminta berdiri. Setelah itu, fasilitator akan memberikan beberapa pertanyaan dan peserta akan langsung berkelompok sesuai dengan jawabannya. Misalnya : *“Sista leaders yang umurnya kelahiran 1990an silahkan berdiri ke angka 1 dan kelahiran 2000an di angka 2”* Atau : *“Berapa banyak sista leaders yang suka K-Pop, Rock, RnB dan Pacific music?”*. Para peserta akan berkelompok sesuai dengan pilihannya dan dikelompokkan berdasarkan nomor.

6. Setelah beberapa pertanyaan, fasilitator akan memandu ke pertanyaan kunci :
“Berapa banyak pelatihan yang pernah diikuti terkait kepemimpinan atau pelatihan sejenis yang pernah diikuti sebelum pelatihan ini?”
7. Fasilitator kemudian mengelompokkan peserta berdasarkan jumlah pelatihan yang pernah diikutinya. Fasilitator menyampaikan: *“Silakan berkelompok berdasarkan jumlah pelatihan yang pernah diikuti, jika ada yang belum pernah silahkan bergabung dengan yang belum pernah, yang sekali bergabung dengan yang sekali, demikian selanjutnya.”*
8. Setelah dalam kelompok masing-masing, Fasilitator membagikan metaplan dan spidol warna warni ke peserta. Dalam kelompok, para peserta akan diminta menggambarkan 1 objek apapun yang merefleksikan *“kesalahan pahaman yang sering dibangun tentang diri Saya”* . Misalnya : *“Maria menggambar hujan dan menjelaskan bahwa orang selalu berpikir saya perempuan yang sering menangis, mental tidak kuat. Padahal ini salah.. Saya sangat kuat, dll”*.
9. Setelah itu, tiap peserta akan memperkenalkan nama panggilan, asal lembaga atau komunitas serta menjelaskan 1 gambar atau objek tentang dirinya.
10. Fasilitator mengajak semua peserta bertepuk tangan sebagai bentuk apresiasi keterlibatan aktif semua peserta.

Sesi 3

Organisasi Kelas dan Kontrak Belajar

Tujuan Sesi:

- Untuk menetapkan waktu pelaksanaan pembelajaran hari demi hari
- Untuk menetapkan hal-hal yang diperbolehkan saat pelatihan
- Untuk menetapkan hal-hal yang tidak diperbolehkan saat pelatihan.

Waktu:

- 20 menit

Materi:

- Lembar curah pendapat: Susana mana yang diinginkan dalam pelatihan
- Lembar curah pendapat: Pembelajaran efektif
- Lembar Format: Tata tertib kelas, struktur dan pengurus kelas

Metode:

- Curah pendapat dan Diskusi

Bahan &Peralatan:

- Spidol warna besar dan kecil, flipchart, kertas plano, kertas metaplan

Tahapan Pelaksanaan:

Membentuk Organisasi Kelas

- 1) Fasilitator mengajak peserta untuk membentuk struktur organisasi kelas dengan menjelaskan tujuan, proses dan hasil yang diharapkan;
- 2) Kelompok sebenarnya sudah terbagi berdasarkan peminatan yaitu Kelompok Perempuan dan Politik, Kewirausahaan, Media dan Jurnalisme serta Masyarakat Adat dan Perubahan Iklim. Namun fasilitator akan meminta para peserta untuk mencari anggota kelompok nya masing-masing. Para peserta akan bergerak dalam diam dan tanpa bersuara atau berkata-kata. Mereka akan menemukan kelompoknya dengan mencari nama-nama yang sudah tertempel di dinding atau di booklet.

- 3) Setelah itu, fasilitator membangun kesepakatan dengan peserta secara partisipatif untuk memilih Ketua Kelas dan Penjaga Waktu.
- 4) Fasilitator memberikan penegasan tentang makna dan tujuan pembentukan organisasi kelas dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pengurus kelas.
- 5) Setiap kelompok akan diberikan waktu sekitar 10 - 15 menit untuk membuat yel yel kelompok dan menampilkannya.

Kontrak Belajar

- 1) Pada tahapan ini, fasilitator akan memberikan kesempatan untuk Ketua Kelas memfasilitasi proses kontrak belajar. Peserta diajak untuk menyepakati aturan main dalam kelas. Ketua kelas memandu para peserta membuat kesepakatan tentang hal-hal penting yang harus dipatuhi dan dihindari agar pelatihan berjalan dengan baik dan lancar
- 2) Hal-Hal penting yang disepakati meliputi misalnya:
 - a. Penggunaan Handphone sebaiknya dikondisikan "*diam/silent*,"
 - b. Tidak merokok dan makan pinang di dalam tempat kegiatan.
 - c. Jadwal waktu mulai, istirahat, dan selesai kegiatan;
 - d. Sanksi untuk yang terlambat.
 - e. Dst.....
- 3) Ketua Kelas mencatat hasil kesepakatan di kertas plano, dan meminta peserta untuk membacakan ulang agar mudah dipahami. Jika ada yang keberatan atau perlu diklarifikasi maka diberikan kesempatan untuk disepakati kembali perubahan tersebut
- 4) Selain itu Ketua Kelas memandu peserta untuk menyepakati kelompok mana yang bertugas untuk menyiapkan *yel-yel* dan kelompok pemberi ulasan harian secara bergiliran dari keempat kelompok tersebut. Hasil kesepakatan-kesepakatan tersebut dituliskan dan ditempel di dinding;
- 5) Setelah proses selesai, Fasilitator akan mengambil alih dan memberikan penegasan tentang makna dan tujuan kontrak belajar selama proses pelatihan.

Sesi 4

Harapan dan Kekhawatiran

Tujuan Sesi:

- Untuk memperjelas harapan dan kekhawatiran peserta terhadap pelatihan
- Membantu peserta untuk mengarahkan diri pada harapan-harapan tersebut.

Waktu:

- 15 menit

Metode:

- Penulisan di Pohon Harapan & Pohon Kekhawatiran

Bahan & Peralatan:

- Poster atau gambar Pohon Harapan dan Pohon Kekhawatiran, Flipchart, Kertas, Lem, dan spidol

Tahapan Pelaksanaan:

- 1) Fasilitator menunjukkan gambar Pohon Harapan dan Pohon Kekhawatiran yang sudah dipersiapkan. Kemudian Fasilitator menyampaikan maksud dan tujuan pohon tersebut kepada partisipan, sebagai tempat untuk menyampaikan harapan-harapan maupun kekhawatiran partisipan terhadap pelatihan yang akan diikutinya;
- 2) Fasilitator membagikan satu lembar post-it/metaplan warna warni kepada masing-masing partisipan;
- 3) Fasilitator memberikan pertanyaan kunci: **“Apa harapan kalian terhadap pelatihan ini? Tuliskan harapan atau apa yang ingin didapat di lembar post-it/metaplan yang sudah dibagikan;**
- 4) Fasilitator meminta partisipan untuk menempelkan post-it/metaplan/harapan-harapan tersebut pada pohon harapan yang telah tersedia yang sudah disediakan dalam gambar pohon harapan;
- 5) Di Pohon Kekhawatiran, fasilitator akan menanyakan : **“ Apa kekhawatiran kalian terhadap pelatihan ini?”**

- 6) Fasilitator membaca beberapa harapan-harapan partisipan dan menyampaikan bahwa harapan-harapan tersebut sangat penting dalam proses pelatihan, sebagai alat ukur keberhasilan proses pelatihan. Harapan-harapan tersebut menjadi alat ukur penting bagi fasilitator, narasumber, dan panitia dalam menjalani proses pelatihan. Demikian juga dengan kekhawatiran yang dituliskan oleh peserta, dibacakan dan menjadi indikator yang perlu diperhatikan oleh fasilitator, narasumber dan panitia.

Sesi 5

PreTest

Tujuan Sesi:

- Untuk mengetahui pemahaman peserta terhadap materi pelatihan sebelum pelatihan dimulai

Waktu:

- 15 menit

Metode:

- Uraian lisan
- Pengisian lembar evaluasi pre test

Peralatan:

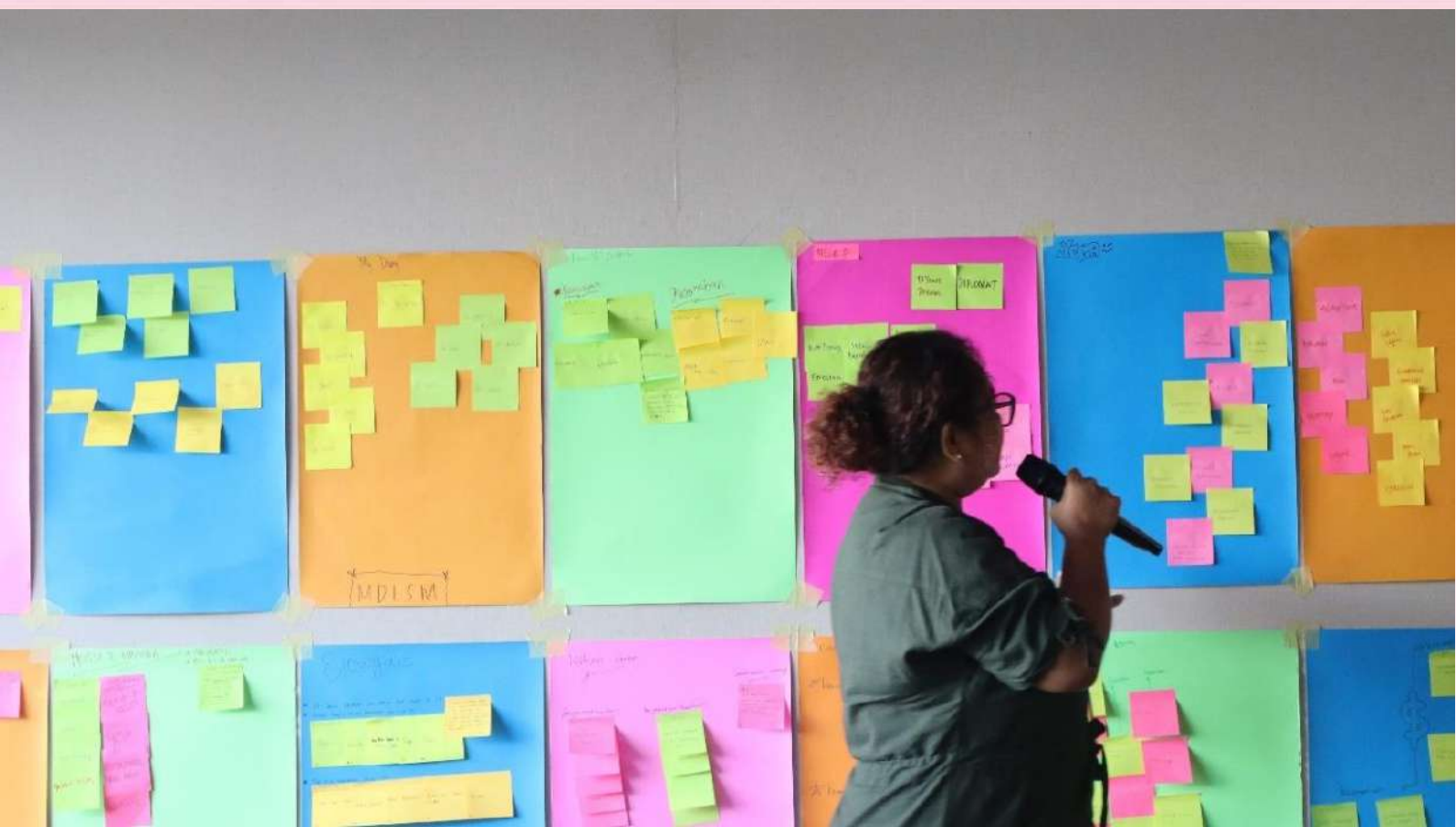
- Flipchart, Kertas, Lem, dan spidol

Bahan:

- Lembar Evaluasi (LB): PreTest

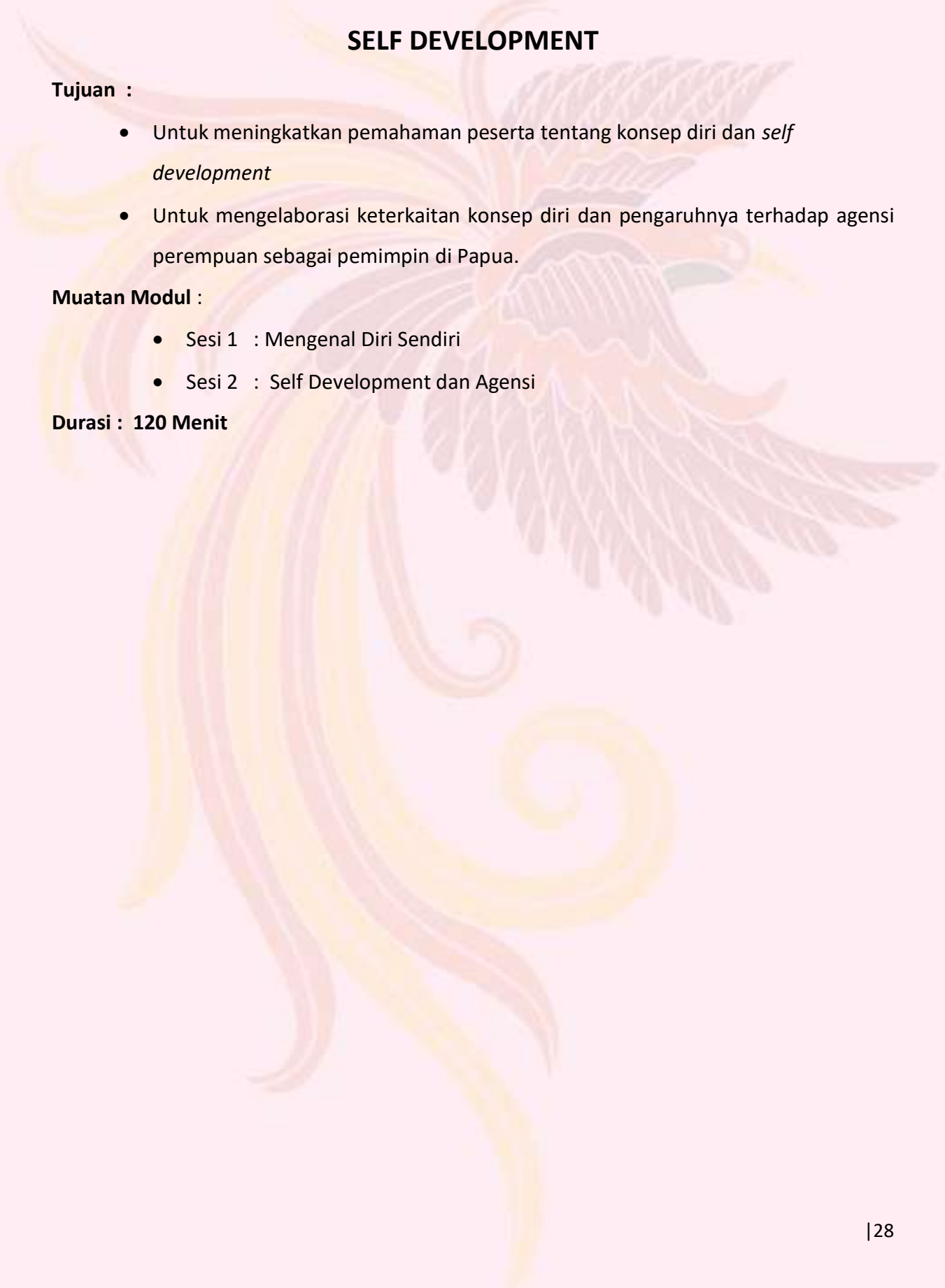
Tahapan Pelaksanaan:

- 1) Fasilitator menjelaskan maksud dan tujuan dari pre-test kepada peserta;
- 2) Fasilitator membagikan lembar pre-test kepada masing-masing peserta;
- 3) Fasilitator meminta peserta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut dalam waktu 10-15 menit;
- 4) Fasilitator mengumpulkan lembar jawaban peserta.
- 5) Fasilitator memberikan penegasan tentang makna pre-test tersebut kembali.



Modul 2: Self Development





MODUL 2

SELF DEVELOPMENT

Tujuan :

- Untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang konsep diri dan *self development*
- Untuk mengelaborasi keterkaitan konsep diri dan pengaruhnya terhadap agensi perempuan sebagai pemimpin di Papua.

Muatan Modul :

- Sesi 1 : Mengenal Diri Sendiri
- Sesi 2 : Self Development dan Agensi

Durasi : 120 Menit

Sesi 1

Mengenal Diri Sendiri

Tujuan Sesi:

- Peserta dapat mengenal dan memahami siapa dirinya, kekuatan dan kelebihannya
- Meningkatkan kepercayaan diri, kesadaran diri (*self-awareness*), mengembangkan bakat dan potensi, serta meningkatkan kualitas hidup terutama dalam membangun agensi sebagai seorang pemimpin.

Materi:

- Mimpi Saya
- Mengenal Kelebihan dan Kekurangan

Metode:

- Ceramah dan tanya jawab, diskusi, sharing

Bahan & Peralatan:

- Kertas *flip chart*, spidol besar dan kecil, metaplan, *double tape*, kertas manila, *sticky note*, laptop, dan proyektor

Tahapan Pelaksanaan

Materi 1: Mimpi Saya

- Ruang di-*setting* dengan meletakkan kursi peserta berbentuk setengah lingkaran tanpa menggunakan meja, dan fasilitator akan berdiri atau duduk di posisi tengah.
- Peserta diminta langsung masuk ke ruangan dan mengambil posisi duduk secara membaur tetapi tetap membentuk setengah lingkaran.
- Fasilitator membuka sesi dengan menyapa peserta dan bertanya tentang kabar serta suasana hati mereka hari ini.
- Fasilitator meminta peserta ke kelompok masing-masing berdasarkan isu mereka (4 isu utama PSL)
- Kemudian fasilitator bertanya kepada peserta : “*Bayangkan diri Anda 10 tahun ke depan. Siapakah Anda 10 tahun mendatang?*”. Setelah memastikan semua peserta

memahami pertanyaan, fasilitator meminta peserta untuk menuliskan atau menggambarkan tujuan mereka pada kertas yang sudah dibagikan sebelumnya.

- Imajinasi/gambaran masa depan peserta yang sudah dituliskan/digambarkan lalu ditempelkan ke *Wall of Journey*. Di dinding ruangan, telah tersedia sebuah space yang bertuliskan “Wall of Journey” yang berisi 20 kertas manila berwarna warni yang disesuaikan dengan jumlah peserta. Tiap peserta diberikan kebebasan untuk memilih dan memasukan catatan terkait perjalanan nya selama pelatihan.

Materi 2- Mengenal Kelebihan dan Kelemahan

- Selanjutnya untuk materi pengenalan diri, fasilitator memberikan panduan pertanyaan untuk setiap peserta di dalam kelompok “*Apakah Saya Mengenal Diri Saya?*”
- Setiap peserta akan mendapatkan 10 lembar *sticky note* dan sebuah spidol kecil, kemudian peserta diminta untuk menuliskan 5 hal yang menjadi kelebihan/kekuatan, juga 5 hal yang menjadi kekurangan/kelemahannya dalam perjalanan mewujudkan mimpi.
- Di dalam kelompok, Fasilitator memandu peserta untuk berdiskusi dan membahas pertanyaan: “*Apa yang anda rasakan setelah mengetahui kekuatan dan kekurangan/kelemahan diri anda?*”

Sesi 2

Self Development dan Agensi

Tujuan Sesi:

- Peserta dapat mengetahui apa itu self development, bentuknya dan juga kaitan self development dengan agensi

Materi:

- Konsep dan Bentuk-bentuk self development
- Self development dan agensi

Metode:

- Ceramah dan tanya jawab, diskusi, sharing

Bahan & Peralatan:

- *flip chart*, spidol besar dan kecil, metaplan, *double tape*, kertas manila, *sticky note*, laptop, dan proyektor

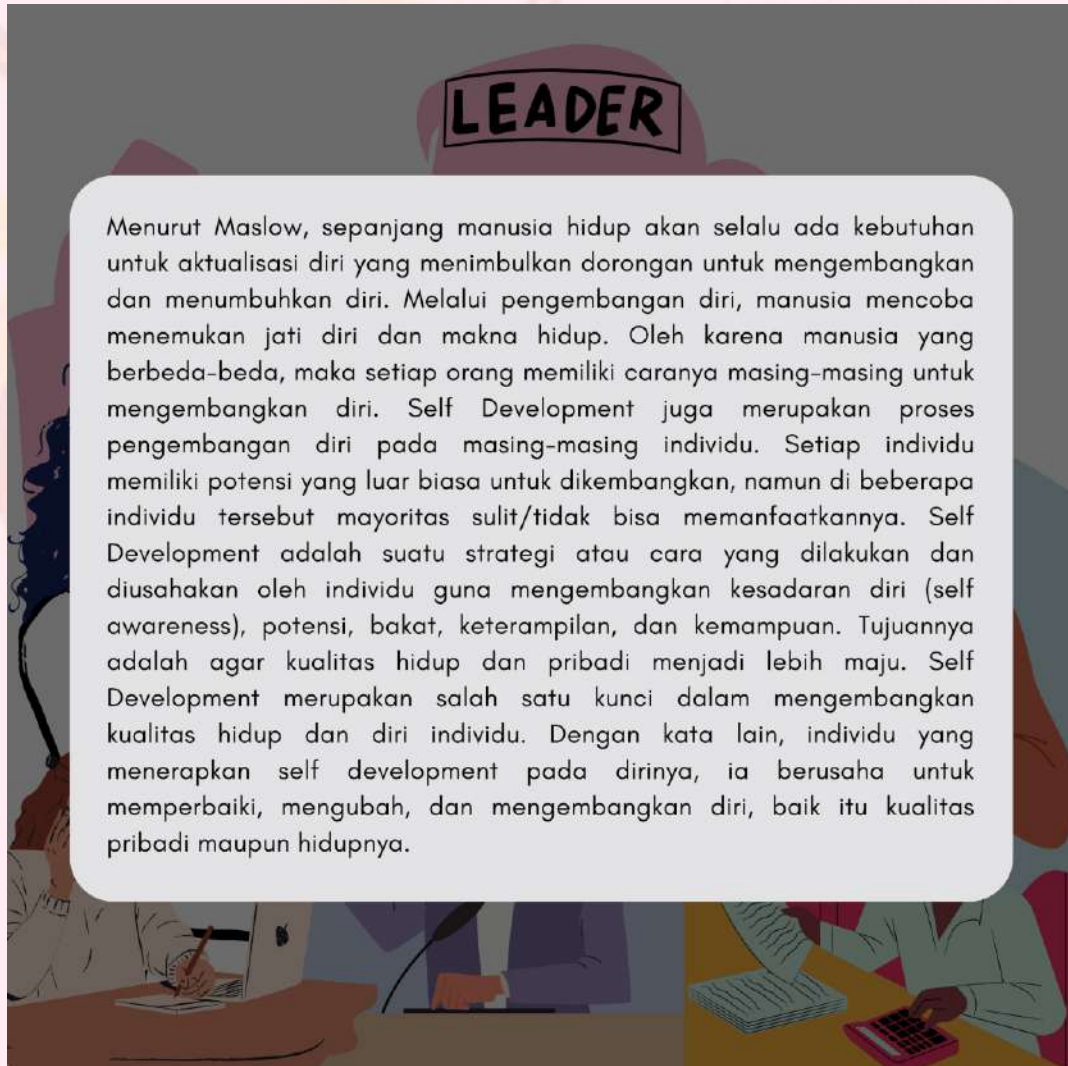
Tahapan Pelaksanaan

- Fasilitator membagikan pengalaman atau cerita singkat dari fasilitator tentang kisah sukses bagaimana mengembangkan diri yang berangkat dari ketidakpercayaan diri.
- Fasilitator menyampaikan materi tentang konsep dan bentuk-bentuk *self development*
- Fasilitator mengelaborasi kaitan antara *self development* dengan agensi menjadi seorang pemimpin.
- Fasilitator memberikan waktu untuk tanya jawab setelah sesi penyampaian materi.
- Setelah materi singkat dari fasilitator, peserta diminta untuk menuliskan cara mengelola kelebihan dan kekurangan diri para peserta di metaplan, dan menempelkan pada Wall of Journey nya masing-masing. Peserta akan memberikan judul di metaplan nya : *"Cara Mengembangkan Potensi diri"* dan menempelkannya.
- Fasilitator menutup sesi dengan menyimpulkan dan memberi penegasan manfaat dari mengenal diri dan *self development* terutama dalam membangun agensi sebagai seorang pemimpin, dan memberikan penekanan bahwa setiap peserta itu berharga.

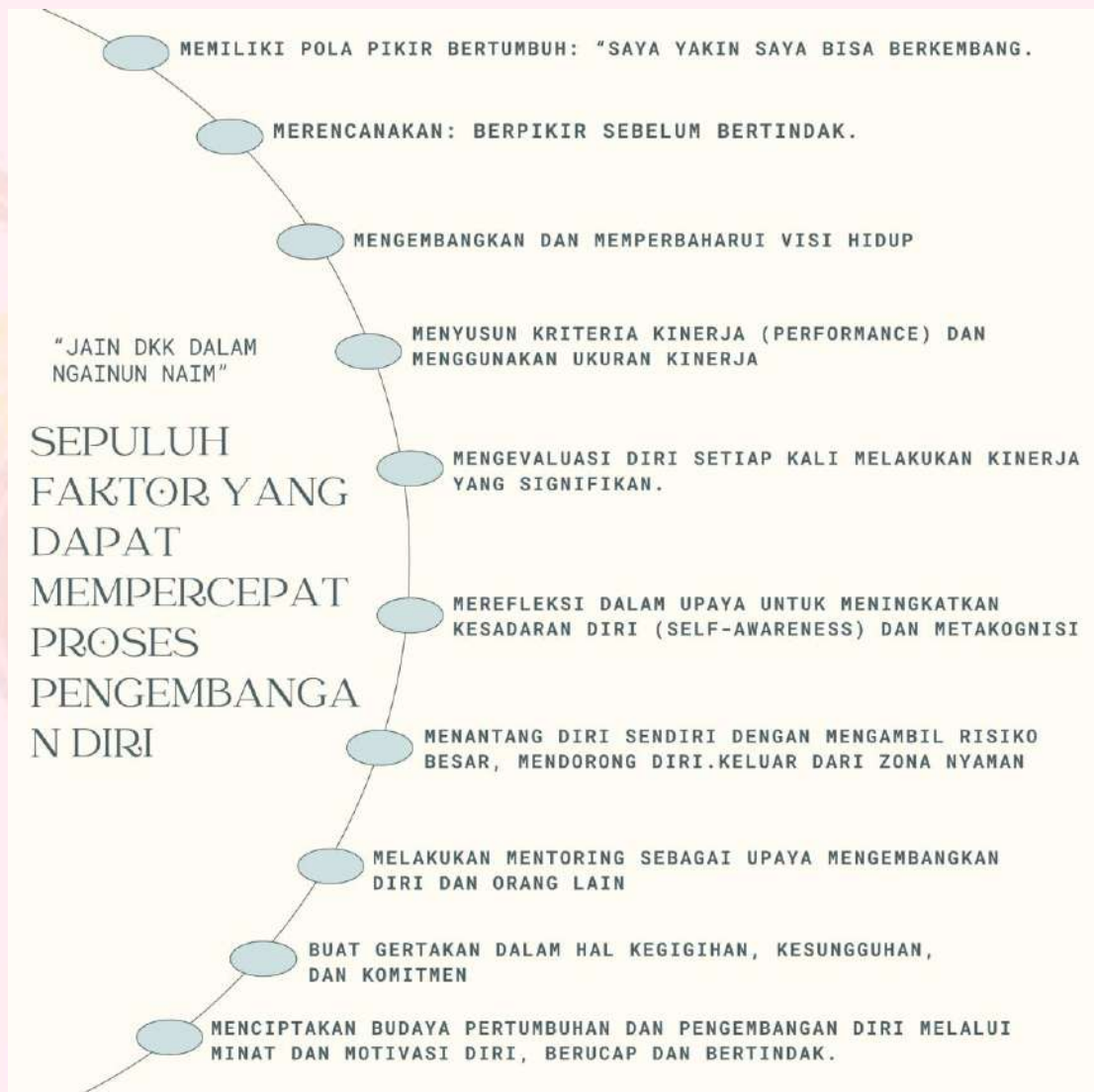
- Fasilitator juga mengingatkan peserta untuk setiap hari melihat kembali gambaran diri mengenai kelebihan dan kekurangan diri mereka pada kertas manila di *Wall of Journey* masing-masing. Hasil tulisan pengenalan diri itu akan dipakai setiap hari sebagai bahan refleksi dan evaluasi diri setiap peserta.

Bahan Bacaan

Self Development



Menurut Maslow, sepanjang manusia hidup akan selalu ada kebutuhan untuk aktualisasi diri yang menimbulkan dorongan untuk mengembangkan dan menumbuhkan diri. Melalui pengembangan diri, manusia mencoba menemukan jati diri dan makna hidup. Oleh karena manusia yang berbeda-beda, maka setiap orang memiliki caranya masing-masing untuk mengembangkan diri. Self Development juga merupakan proses pengembangan diri pada masing-masing individu. Setiap individu memiliki potensi yang luar biasa untuk dikembangkan, namun di beberapa individu tersebut mayoritas sulit/tidak bisa memanfaatkannya. Self Development adalah suatu strategi atau cara yang dilakukan dan diusahakan oleh individu guna mengembangkan kesadaran diri (self awareness), potensi, bakat, keterampilan, dan kemampuan. Tujuannya adalah agar kualitas hidup dan pribadi menjadi lebih maju. Self Development merupakan salah satu kunci dalam mengembangkan kualitas hidup dan diri individu. Dengan kata lain, individu yang menerapkan self development pada dirinya, ia berusaha untuk memperbaiki, mengubah, dan mengembangkan diri, baik itu kualitas pribadi maupun hidupnya.



Potensi diri merupakan kualitas yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mendukung orang tersebut dalam memenuhi tujuan yang dicita-citakan. Potensi diri bukan hanya termasuk karakter, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, tetapi juga kesehatan, kemampuan fisik, motivasi, kemampuan berkomunikasi, dan masih banyak lagi. Dalam proses manusia meningkatkan kualitas dirinya, perlu terlebih dulu mengenali potensi yang ada, untuk kemudian ditumbuh kembangkan menjadi kualitas yang signifikan dalam dirinya.

KARAKTER DARI ORANG YANG SELALU HAUS AKAN PENGEMBANGAN DIRI (MASLOW, 1970)



Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengenali potensi diri:

1. Kenali Minat dan Bakat

Kenali apa minat dan bakat kita, apa yang membuat kita bersemangat dan tidak pernah bosan melakukannya, apa yang membuat kita bahagia setelah selesai melakukannya. Dengan mengenali minat kita pada apa, dan di bidang apa kita berbakat, maka selanjutnya akan lebih mudah bagi kita untuk melakukan pengembangan diri.

2. Minta Masukan dari Orang Terdekat

Orang yang paling mengenal diri kita selain kita sendiri adalah orang terdekat, misalnya keluarga, sahabat, mentor, atau saudara. Mereka adalah orang-orang yang paling sering berinteraksi dengan kita dengan intensitas waktu yang paling banyak, sehingga sangat mungkin mereka mengetahui tentang diri kita, bahkan hal-hal yang paling kecil sekalipun, termasuk potensi yang kita miliki.

3. Mencoba Hal Baru, Keluar dari Zona Nyaman

Jangan terpaku hanya pada hal-hal yang ada di sekitar kita saja. Ada banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kualitas diri. Jika kita belum tahu apa hal yang kita sukai, coba lakukan berbagai hal positif yang belum pernah kita coba. Jangan takut salah, jangan takut gagal. Beranjak dari zona nyaman, karena berada di zona nyaman tidak akan membuat diri kita tumbuh. Semakin banyak hal positif yang kita coba, maka akan semakin banyak informasi yang kita dapatkan terkait ketertarikan dan kemampuan kita.

4. Gali Informasi

Masifnya informasi yang masuk ke dalam kehidupan kita berkat perkembangan teknologi digital dan jaringan internet, memberi kita kesempatan untuk terus memperbarui pengetahuan kita tentang berbagai hal. Jangan pernah berhenti mencari informasi, karena itu adalah sumber potensi yang bermanfaat. Yang perlu diingat adalah, disiplin menyaring bacaan atau tontonan yang kita konsumsi, karena tidak semua konten berisi hal positif, bahkan banyak di antaranya yang mengandung berita palsu/hoax. Jika Anda tertarik pada satu bidang informasi, maka gali sebanyak-banyaknya. Itu merupakan potensi yang suatu hari bisa Anda bagikan ke orang lain.

5. Kenali diri sendiri

Coba buat daftar pertanyaan, seperti: apa yang membuat anda bahagia; apa yang anda inginkan dalam hidup ini; apa kelebihan dan kekuatan anda; dan apa saja kelemahan anda. Kemudian jawablah pertanyaan ini secara jujur dan objektif. Mintalah bantuan keluarga atau sahabat untuk menilai kelemahan dan kekuatan anda. Self-motivation adalah kemampuan untuk mendorong diri melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas. Self-motivation biasanya didorong oleh keinginan untuk melakukan sesuatu, untuk menciptakan dan

menghasilkan. Dorongan inilah yang membuat seseorang mampu melanjutkan apa yang dia kerjakan meski tidak ada imbalan atau tidak ada yang memerintah. Self-motivation bisa datang dari dalam diri atau dari faktor eksternal. Faktor yang datang dari dalam diri misalnya kesukaan akan sesuatu atau hobi, memunculkan rasa bahagia, dan sebagainya. Sementara faktor yang datang dari luar adalah misalnya karena prestasi, hadiah, dan tanggung jawab.

Terdapat sejumlah faktor yang bisa mendorong seseorang untuk membangun self-motivation yang kuat, antara lain:

1. Keyakinan dan Kepercayaan Diri

Keyakinan diri adalah keyakinan atas kemampuan diri untuk mencapai keberhasilan, dan kemampuan diri untuk mencapai keberhasilan tersebut. Sementara kepercayaan diri adalah percaya pada kemampuan diri untuk bisa memperoleh keberhasilan dan menikmati keberhasilan tersebut. Keduanya merupakan faktor penting dalam mendorong terbentuknya self-motivation.

2. Berpikir Positif

Disadari atau tidak, pikiran positif berhubungan erat dengan kepercayaan diri dalam proses membangun self-motivation. Selalu berpikir positif akan menjaga diri kita dari berpikiran negatif tentang apa yang belum terjadi. Apabila kita berpikir positif, maka kita akan berfokus pada perencanaan hal-hal yang positif, sehingga hasilnya pun akan jauh lebih positif. Tetapi jika kita terbiasa berpikir negatif, maka energi yang dikeluarkan oleh diri kita juga negatif, sehingga respon yang kita terima dari lingkungan dan orang-orang di sekeliling kita akan negatif pula.

3. Fokus pada Target

Salah satu kunci untuk menumbuhkan self-motivation yang kuat adalah adanya target yang telah ditentukan. Target tersebut akan membantu kita untuk fokus menjalankan rencana. Tanpa target kita akan terombang-ambing tanpa tujuan, sehingga tidak ada dorongan untuk bergerak. Tentukan target yang jelas, menantang, dan relevan. Pastikan untuk selalu memonitor proses pencapaian target, dengan begitu progress dapat terukur dan akan mendorong diri kita untuk terus bergerak.

4. Lingkungan yang Mendukung

Dalam proses pencapaian target apapun, lingkungan merupakan faktor penting bagi keberhasilan proses. Lingkungan yang mendukung, baik tempat, rekan tim, maupun pimpinan, akan mendorong tercapainya target yang direncanakan. Tetapi bukan berarti kita menyandarkan keberhasilan pencapaian target kepada faktor luar saja. Meminta tugas yang sesuai minat kita kepada atasan juga bisa saja dilakukan sehingga ketertarikan tersebut memotivasi kita untuk bergerak.

Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri adalah keyakinan yang kuat pada kemampuan diri dan pemikiran positif tentang diri sendiri. Hal ini dapat membantu untuk mengatasi rasa takut, kurang yakin dan ragu-ragu, dan memungkinkanmu untuk berpikir dan bertindak dengan lebih baik dalam situasi yang menantang. Orang yang memiliki tingkat percaya diri yang tinggi cenderung lebih yakin dan optimis tentang masa depan mereka, lebih percaya diri dalam berbicara di depan umum, dan lebih mampu membuat keputusan yang tepat.

Beberapa manfaat yang bisa didapatkan dari meningkatkan kepercayaan diri:

1. Meningkatkan kinerja: Seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang kuat cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan mereka.
2. Membantu membangun hubungan: Kepercayaan diri yang kuat membantu seseorang membangun hubungan yang lebih baik dengan orang lain karena mereka lebih percaya diri dalam berinteraksi.
3. Mencegah masalah kesehatan mental: Kepercayaan diri yang kuat membantu mencegah masalah kesehatan mental seperti depresi dan kecemasan.
4. Meningkatkan kesuksesan: Orang yang memiliki kepercayaan diri yang kuat cenderung lebih sukses dalam hidup mereka karena mereka memiliki keyakinan dalam diri dan membuat pilihan yang baik.

Beberapa cara yang bisa kamu lakukan untuk meningkatkan kepercayaan diri:

1. Berbicara positif tentang diri sendiri. Jangan terlalu keras pada diri sendiri dan berbicaralah positif tentang diri sendiri dan kemampuan Anda.

- 
2. Mengatasi ketakutan dan rasa tidak yakin. Belajar bagaimana mengatasi ketakutan dan rasa tidak yakin dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri.
 3. Berpakaian dan merasa baik tentang diri sendiri. Berpakaian dan merasa baik tentang diri sendiri dapat membantu membangun kepercayaan diri.
 4. Belajar mengatasi kritik dan masukan negatif. Belajar mengatasi kritik dan masukan negatif dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri dan membuatmu lebih kuat.
 5. Belajar dari kesalahan. Belajar dari kesalahan dan melihatnya sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri.
 6. Berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat membangun hubungan positif dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri.
 7. Mencoba hal baru. Mencoba hal baru dan mengatasi tantangan dapat membantu meningkatkan kepercayaan diri.



Modul 3:

Dasar - Dasar Kepemimpinan



MODUL 3

Dasar-Dasar Kepemimpinan

Tujuan :

- Peserta memahami perbedaan pemimpin dan kepemimpinan.
- Meningkatkan pemahaman peserta tentang karakter, pengaruh, kriteria, peran, posisi, akses hambatan, peluang dan tantangan, serta modal seorang pemimpin.

Muatan Modul:

- Siapakah Pemimpin itu ?
- Bagaimana Menjadi Pemimpin?

Durasi :

120 Menit

Sesi 1

Siapakah Itu Pemimpin dan Bagaimana Kita Memimpin

Tujuan

- Peserta mendefinisikan pemimpin berdasarkan pengalamannya
- Peserta mengidentifikasi karakteristik yang dimiliki pemimpin

Metode

- Diskus kelompok
- Presentasi
- Refleksi
- Penyampaian Materi

Bahan & Peralatan:

- Flip Chart
- Sticky Notes
- Double Tip
- Gunting

Tahapan Pelaksanaan

Bagian Pertama

- Fasilitator membuka sesi ini dengan mengucapkan selamat pagi/siang, (peserta akan menjawab setiap salam dengan kata “Selamat Pagi, pagi, pagi!”) dan menanyakan apa kabar kepada peserta.
- Fasilitator meminta kepada setiap Peserta saling memberikan pujian,/motivasi/apresiasi kepada peserta disampingnya.
- Kemudian dilanjutkan dengan fasilitator menanyakan apakah setiap kelompok sudah memiliki yel-yel.
- Fasilitator memberikan penjelasan singkat tentang sesi dasar-dasar kepemimpinan dan tujuan pembelajaran.

Bagian Kedua

- Fasilitator mengarahkan peserta untuk kembali ke kelompok isu yang dipilih.
- Fasilitator meminta peserta masing-masing menuliskan nama Perempuan yang menginspirasi dan mengapa dia menginspirasi.
- Setiap peserta dalam kelompok membagikan informasi tentang Perempuan yang menginspirasi dan mengapa mereka memilihnya, kemudian membahas di dalam kelompok.
- Peserta menempelkan hasil diskusi tersebut secara berkelompok di flip chart yang tersedia.

Bagian Ketiga

- Fasilitator mengarahkan peserta untuk kembali ke kelompok masing-masing untuk membahas beberapa pertanyaan kunci, yaitu :
 1. *Siapakah pemimpin itu?*
 2. *Bagaimana menjadi pemimpin? Apa saja karakter, visi, modal ataupun kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin?*
- Setiap kelompok membahas pertanyaan dengan menuliskan pada kertas manila, dan menunjuk satu juru bicara untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok.
- Setiap kelompok diberikan kesempatan untuk mempresentasikan hasil diskusi kelompok. (menggunakan metode *window shopping*). Kelompok lain dapat memberikan masukan terhadap hasil yang telah disampaikan, setelah presentasi peserta boleh menempelkan stiker pada kertas manila yang dianggap hasil terbaik presentasinya.

Bagian Keempat

- Fasilitator menggabungkan rumusan definisi pemimpin Perempuan yang telah di tulis oleh peserta sebagai hasil dari kelas belajar.
- Fasilitator memberikan penegasan, apresiasi, penghargaan dari hasil kerja kelompok.

- Fasilitator menutup Sesi ini dengan meminta perwakilan peserta dari tiap kelompok isu berdiri untuk merefleksikan dirinya apakah saya seorang pemimpin dan jika saya ingin menjadi pemimpin seperti karakter-karakter tadi saya harus bagaimana.



Bahan Bacaan

Apa Itu Pemimpin?

Apa yang pertama kali kamu pikirkan saat mendengar kata 'Pemimpin'? Apakah seseorang yang bisa memimpin, seseorang dengan jabatan tertinggi, atau orang dalam kelompok yang mengarahkan agar terciptanya keteraturan? Bisa jadi benar, karena kita sebagai manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu manusia hidup berkelompok. Contohnya seperti di lingkup Rukun Tetangga, Rukun Warga, bahkan kelompok kerja dalam bentuk tim. Untuk menciptakan kerukunan dan harmonisasi antar kelompok, perlu adanya ketua yang berperan mengarahkan.

Sama halnya dalam tim, suatu tim tidak akan lengkap jika tidak ada ketua. Ketua merupakan seorang yang menjadi pionir pergerakan dan yang mengarahkan anggota timnya, maka ketua tersebut dapat disebut pemimpin dalam tim. Tidak hanya ketua, jabatan seperti direktur dan kepala bagian juga merupakan pemimpin dalam timnya masing-masing. Namun apakah pemimpin selalu berkaitan dengan jabatan? Tentunya tidak ya karena semua orang adalah pemimpin dan pemimpin lahir dari tergeraknya hati untuk membawa perubahan melalui proses panjang. Untuk lebih jelasnya, cari tahu Apa itu Pemimpin sampai akhir yuk!

Pengertian Pemimpin

Awal kata pemimpin menurut KBBI daring adalah pimpin, artinya orang yang memimpin. Pemimpin dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, mempengaruhi orang lain dan kelompoknya. Menurut Modern Dictionary of Sociology, pemimpin adalah seseorang yang memiliki peranan atau posisi dominan dan berpengaruh dalam kelompoknya. Jadi dapat

disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Lalu bagaimana dengan jabatan seperti ketua atau kepala dalam struktur kepengurusan? Begini, ketua atau kepala adalah jabatannya; dia seorang pimpinan dalam struktur kepengurusan. Namun, belum tentu seorang ketua memiliki sifat pemimpin dalam dirinya. Jika seorang ketua atau kepala memiliki kemampuan memimpin dan mempengaruhi kelompoknya, dia dapat disebut pemimpin.

Apa Bedanya Pemimpin dan Kepemimpinan?

Selain pemimpin, ada juga kepemimpinan. Kalau pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan memimpin, kepemimpinan adalah gaya dan karakter seorang pemimpin. Secara garis besar, peran seorang pemimpin adalah bertanggung jawab penuh dalam menggerakkan dan memotivasi anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu pemimpin juga berperan sebagai pencetus ide, penyemangat kelompok, pengarah anggota, mengaktifkan anggota, mengawasi kegiatan, dan mengayomi anggotanya.

Menurut Stephen R. Covey dalam bukunya *The 8th Habits*, ada empat peran kepemimpinan diantaranya:

- ***Modelling***

Modelling adalah peran pemimpin dalam memberikan contoh yang baik kepada anggota kelompoknya. *Modelling* merupakan cara yang efektif untuk membentuk anggota tim hebat seperti yang seorang pemimpin inginkan karena anggota kelompoknya melihat sifat dan perbuatan baik dari pemimpinnya, sehingga mereka akan menirunya dan terciptanya budaya yang baik dalam tim.

- ***Pathfinding***

Peran kedua seorang pemimpin adalah penentu arah. Ia yang berperan menentukan visi, misi, dan strategi yang kemudian dibagikan kepada anggota timnya. Sangat penting

seorang pemimpin menjalankan peran kepemimpinannya memastikan anggota mengetahui tujuan apa yang ingin dicapai bersama.

- ***Aligning***

Aligning merupakan proses terus menerus bagi peran pemimpin. Dalam peran *aligning*, seorang pemimpin bertugas menjaga tim agar tetap sejalan dengan visi yang ingin diraih bersama. Tentunya dalam peran ini pemimpin juga melakukan pengaturan dan penyesuaian, maka perlu fleksibilitas sistem agar dapat menyesuaikan perubahan yang datang.

- ***Empowering***

Empowering artinya memberdayakan. Pada peran *empowering*, peran pemimpin fokus pada pengembangan bakat anggota, memberikan kepercayaan serta tanggung jawab, dan membantu anggota jika diperlukan.

Setelah membaca artikel di atas, kamu jadi paham apa itu pemimpin serta perannya dan bedanya pemimpin dengan kepemimpinan. Jadi pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan gaya dan karakter seorang pemimpin dalam memimpin.

Pemimpin bukan hanya tentang jabatan, pemimpin adalah tentang kemampuan seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi. Yakinlah kita semua adalah pemimpin, kita semua diberi kemampuan untuk dapat memimpin. Jika belum berkesempatan memimpin tim, minimal memimpin untuk dirinya sendiri ke arah yang lebih baik. Semangat terus ya, Pemimpin Muda!

Karakteristik Pemimpin

Menurut BetterUp, ada 7 karakteristik yang menjadi benang merah seorang pemimpin dalam perusahaan. Karakteristik tersebut adalah:

1. Memiliki Tujuan

Memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan adalah salah satu karakteristik penting yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Hal ini karena pemimpin yang memiliki visi dan tujuan yang jelas dapat menginspirasi tim untuk bekerja lebih efisien dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas juga dapat memberikan arahan yang tepat dalam mengambil keputusan, sehingga memudahkan tim dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam situasi yang kurang kondusif, pemimpin yang memiliki tujuan yang jelas dapat memberikan stabilitas dan memberikan kepercayaan pada tim.

2. Memotivasi

Seorang pemimpin yang mampu memotivasi tim dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat *engagement* karyawan terhadap perusahaan yang akan berujung pada hasil yang lebih baik memuaskan secara keseluruhan. Pemimpin yang kompeten dalam memotivasi memahami kebutuhan individu dan menggunakan berbagai strategi untuk memotivasi karyawan, seperti memberikan penghargaan, memberikan feedback positif dan konstruktif, sampai memberikan peluang untuk berkembang.

3. Memiliki Cara Mencapai Tujuan

Mengetahui langkah-langkah untuk mencapai tujuan adalah karakteristik penting dari seorang pemimpin karena membantu tim untuk merencanakan dan mengelola proyek dengan efektif. Seorang pemimpin yang mampu menguraikan dan membagikan strategi yang jelas dan terukur dapat membantu tim untuk memahami tujuan jangka panjang dan tugas mereka secara rinci, sehingga setiap bawahannya dapat memprioritaskan tugas dan bekerja dengan lebih efektif. Karakteristik ini juga memungkinkan pemimpin untuk memperkirakan risiko dan kendala yang mungkin terjadi, dan mengambil tindakan yang tepat untuk memastikan keberhasilan bersama.

4. Memiliki Empati

Memiliki empati sangat penting dalam memimpin dan mengelola tim. Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan dan pandangan unik anggota tim membantu membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Dengan memiliki empati, seorang pemimpin dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan anggota tim dan dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini juga membantu meningkatkan kepercayaan, motivasi, dan kinerja anggota tim secara keseluruhan.

5. Kreatif

Sebagai seorang pemimpin, memiliki kreativitas yang tinggi menjadi kunci dalam menghadapi tantangan dan memecahkan masalah di perusahaan. Dalam lingkungan yang terus berubah dan kompetitif, seorang pemimpin yang kreatif dapat mengembangkan ide dan solusi inovatif untuk mengatasi berbagai hambatan yang mungkin muncul.

Dengan menciptakan strategi yang inovatif dan dapat diterapkan, seorang pemimpin kreatif dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan lebih progresif. Oleh karena itu, kreativitas menjadi karakteristik penting bagi seorang pemimpin yang ingin memimpin perusahaan ke masa depan yang sukses.

6. Memahami Keunikan Tim

Mengetahui keunikan tim adalah salah satu karakteristik penting dari seorang pemimpin karena ini memungkinkan pemimpin untuk mengarahkan anggota tim dengan tujuan yang jelas dan terukur, terutama jika seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk memimpin beberapa tim sekaligus. Dengan pemahaman yang jelas tentang keunikan setiap tim yang berada dibawahnya, seorang pemimpin dapat mengkoordinasikan upaya setiap karyawan dalam mencapai tujuan tim dan mengelola harapan dan ekspektasi secara lebih demokratis.

7. Introspektif

Dalam memimpin, penting bagi seorang *leader* untuk mengevaluasi diri sendiri dan mengenali kelebihan dan kekurangan diri, serta dampaknya pada orang lain. Dengan mengetahui diri sendiri, seorang pemimpin dapat memperbaiki kualitas kepemimpinannya, serta dapat memberikan pengarahan dan arahan yang lebih baik kepada anggota tim. Seorang pemimpin yang introspektif juga dapat menjadi contoh yang baik bagi anggota timnya, mendorong mereka untuk memperbaiki kualitas diri dan bekerja lebih produktif.



Modul 4:

Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial

MODUL 4

Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial

Tujuan:

- Peserta dapat memahami konsep sex (jenis kelamin), gender, disabilitas serta inklusi sosial
- Peserta dapat mengelaborasi bentuk-bentuk ketidakadilan gender, dan dampaknya terhadap perempuan, kelompok disabilitas, dan kelompok rentan lainnya dalam situasi konkret.

Muatan Modul:

- Sesi 1: Konsep Sex dan Gender
- Sesi 2: Ketidakadilan Gender
- Sesi 3: Inklusi Sosial

Durasi:

120 Menit

Sesi 1

Konsep Sex dan Gender

Tujuan

- Peserta dapat membedakan sex dan gender sebagai konstruksi sosial

Metode :

- Pemutaran film dan diskusi

Bahan dan Peralatan :

- Film *"The Impossible Dream"*, metaplan, spidol, kertas, laptop dan proyektor.

Tahap Pelaksanaan :

- Ruang di-setting dengan meletakkan kursi peserta berbentuk setengah lingkaran tanpa menggunakan meja, dan fasilitator akan berdiri atau duduk di posisi tengah.
- Peserta diminta langsung masuk ke ruangan dan mengambil posisi duduk secara membaur tetapi tetap membentuk setengah lingkaran.
- Fasilitator membuka sesi dengan menyapa peserta dan bertanya tentang kabar serta suasana hati mereka hari ini.
- Fasilitator memutar film *"The Impossible Dream"*, dan meminta peserta untuk membentuk kelompok dengan menggunakan cara 'undian berhadiah'. Fasilitator menyiapkan kertas kecil sebanyak 20 lembar, masing-masing kertas ditulis angka 1,2,3,4, dan 5 secara berulang sampai semua kertas terisi. Setelah itu, fasilitator meminta setiap peserta untuk mengambil masing-masing 1 kertas tetapi tidak boleh dibuka terlebih dahulu. Jika semua peserta telah mendapatkan kertas, maka fasilitator akan memberi aba-aba untuk semua peserta dapat membuka kertas tersebut. Setiap peserta akan berkumpul sesuai angka yang tertera dalam kertas masing-masing. Setelah itu peserta diminta untuk duduk semua kelompok yang baru terbentuk.
- Fasilitator memandu peserta untuk mereview film dan berdiskusi di dalam kelompok dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta: *"Apa kesan dan pesan"*

dari cerita film tersebut?” Setiap anggota kelompok wajib mengemukakan pendapat tentang kesan dan pesan dari film tersebut.

- Setiap juru bicara kelompok akan menyampaikan hasil diskusi dan fasilitator akan mencatat beberapa kata kunci dari jawaban peserta di metaplan, dan menempelkan pada kertas manila yang telah disediakan. Setelah itu, fasilitator akan memandu peserta untuk merumuskan pelajaran yang didapat dari film.
- Fasilitator akan memberikan penekanan bahwa terdapat perbedaan peran jenis kelamin, gender, dan bentuk ketidakadilan gender.

Sesi 2

Ketidakadilan Gender

Tujuan :

- Peserta dapat mengenal bentuk ketidakadilan gender dan penyebabnya.

Metode :

Bahan dan Peralatan :

- Film “The Impossible Dream”, metaplan, spidol, kertas, laptop dan proyektor.

Tahap Pelaksanaan :

- Fasilitator membagi studi kasus dari artikel yang telah disiapkan kepada 4 kelompok yang telah dibagi sebelumnya.
 - STUDI KASUS 1: Stereotip Halangi Perempuan Jadi Ilmuwan
<https://www.voaindonesia.com/a/stereotip-halangi-perempuan-jadi-ilmuwan/1550125.html>
 - STUDI KASUS 2: Kisah Dubes Fientje Hadapi Stereotip Perempuan Papua
<https://wartapemeriksa.bpk.go.id/?p=36150>
 - STUDI KASUS 3: Dilemma Beban Ganda Perempuan Papua,
https://jubi.id/opini/2023/dilema-beban-ganda-perempuanpapua/#google_vignette
 - STUDI KASUS 4: Masaniai, Musisi Hip Hop Muslim dari Amerika,
<https://www.pikiranmerdeka.co/news/masaniai-musisi-hip-hop-muslim-dari-amerika/>
- Fasilitator memberikan beberapa pertanyaan untuk didiskusikan di dalam kelompok :
 1. Apa bentuk ketidakadilan gender yang dialami? Siapa yang mengalami ketidakadilan gender tersebut dan mengapa?
 2. Apakah Anda mengalami ketidakadilan gender dalam kehidupan sehari-hari?

- Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan menjadi acuan bagi peserta dan fasilitator untuk membahas dan menegaskan tentang konsep gender, jenis dan bentuk disabilitas, dan inklusi sosial.



Sesi 3

Inklusi Sosial

Tujuan

- Peserta dapat memahami apa itu inklusi sosial dan mengapa penting untuk memahaminya.

Metode :

- Pemutaran film dan diskusi

Bahan dan Peralatan :

- Film *"The Impossible Dream"*, metaplan, spidol, kertas, laptop dan proyektor.

Tahap Pelaksanaan :

- Fasilitator memutar film pendek tentang inklusi sosial yang berdurasi 1 menit lebih.
- Setelah film berakhir, fasilitator akan bertanya dan memberi penegasan tentang inklusi sosial.
- Fasilitator juga akan bertanya pengetahuan peserta mengenai apa yang mereka ketahui tentang disabilitas dan jenis-jenisnya sebagai yang termasuk dalam kelompok rentan, tetapi juga tentang pentingnya kita membahas hal ini, serta dampak terhadap tubuh, diri dan pekerjaan kelompok-kelompok tersebut.
- Fasilitator akan menutup sesi dengan mengajak peserta merefleksi apa saja yang mereka dapatkan selama sesi tersebut. Fasilitator meminta 1-2 orang untuk memberikan refleksi mereka.

BAHAN BACAAN

Konsep Gender, Disabilitas dan Inklusi Sosial (GEDSI)

1. Konsep Gender

a. Memahami perbedaan gender dan jenis kelamin

Jenis kelamin/sex, merupakan pembagian 2 jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat pada jenis kelamin tertentu yang kita kenal sebagai perempuan dan laki-laki. Di mana perempuan adalah manusia yang memiliki Rahim, memiliki vagina, sel telur, saluran untuk melahirkan dan memiliki kelenjar mammae untuk menyusui, sedangkan laki-laki adalah manusia yang memiliki penis, memproduksi sperma, dan memiliki jakun. Peran jenis kelamin bersifat umum dan nyaris tidak pernah berubah. [1]

Sedangkan gender, merujuk pada identitas, peran, tanggung jawab yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan secara sosial, diajarkan, dan dipraktikkan. Gender merupakan hasil bentukan melalui sosialisasi oleh keluarga, masyarakat, organisasi, media, pasar, negara atau disebut konstruksi sosial. BUKAN KODRATI. Nilai gender sangat dinamis dan berubah-ubah sesuai pada konteks budaya, etnis, status ekonomi, umur, agama, kemampuan atau ability, geografis.[2] Menurut Paramita Iswari, Advisor on Gender in Conservation Area Management USAID BIJAK, gender adalah pembedaan terhadap sifat, peran, dan posisi perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial dan kultural atau dibentuk oleh masyarakat, dipengaruhi oleh sistem kepercayaan/ agama, budaya politik dan sistem ekonomi. Menurutnya, konsep gender ini juga dapat berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu, di mana pembedaan ini sering menyebabkan ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender.[3]

Peran Gender adalah perilaku yang dipelajari dari komunitas atau masyarakat tempat seseorang tinggal atau dibesarkan. Peran gender juga berkaitan dengan pembagian tugas, aktivitas, serta tanggung jawab yang dilekatkan pada perempuan dan laki-laki, sesuai usia, kelas, ras, etnik, agama, kondisi ekonomi, sosial, politik, dan lingkungan. Sensitif gender adalah kemampuan untuk mengakui dan menyoroti perbedaan, isu, dan ketidaksetaraan gender dan memasukkannya dalam rencana kegiatan dan perubahan perilaku dalam keseharian baik dalam aktivitas rumah tangga maupun dalam melakukan usaha.[4]

b. Bentuk-bentuk Ketidakadilan Gender

Perbedaan gender (gender differences) tidak menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (gender inequalities), namun yang terjadi, perbedaan gender telah melahirkan ketidakadilan bagi perempuan dan juga laki-laki. Ketidakadilan gender merupakan SISTEM dan STRUKTUR yang menyebabkan perempuan juga laki-laki menjadi korban dari sistem tersebut.

Berikut bentuk-bentuk Ketidakadilan Gender:

1. GENDER DAN MARGINALISASI

Marginalisasi mengakibatkan kemiskinan. Bentuk pemiskinan yang terjadi pada perempuan karena adanya perbedaan gender, berasal dari: Kebijakan pemerintah, Keyakinan, Tafsiran agama, keyakinan tradisi dan kebiasaan, Asumsi ilmu pengetahuan. Marginalisasi perempuan juga terjadi di dalam rumah tangga, masyarakat atau kultur dan bahkan Negara.

2. GENDER DAN SUBORDINASI

Pandangan gender bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. Anggapan bahwa perempuan itu irrasional atau emosional sehingga tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting, dan laki-laki mendapat prioritas utama.

3. GENDER DAN STEREOTIP

Stereotipe adalah pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu. Banyak peraturan pemerintah, aturan keagamaan, kultur dan kebiasaan masyarakat yang dikembangkan karena stereotipe. Stereotip gender adalah pelabelan yang dilekatkan kepada perempuan dan laki-laki. Stereotip dibentuk berdasarkan asumsi, bukan kebutuhan dan umumnya bermakna negatif.

4. GENDER DAN KEKERASAN

Kekerasan (Violence) adalah serangan atau invasi terhadap fisik maupun integritas mental dan psikologis seseorang. Kekerasan gender disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat. Contoh:

- Pemerkosaan terhadap perempuan, termasuk perkoasaan dalam perkawinan
- Pemukulan dan serangan fisik yang terjadi dalam rumah tangga
- Genital mutilation
- Prostitution
- Pornografi
- Enforced sterilization
- Molestation
- Sexual harassment

5. GENDER DAN BEBAN KERJA GANDA

Pekerjaan yang dianggap masyarakat sebagai jenis “pekerjaan perempuan”, seperti semua pekerjaan domestic, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai “pekerjaan laki-laki”, serta dikategorikan sebagai “bukan produktif” sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi Negara. Pelanggengan secara kultural dan struktural.

1. Disability

Penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

Ragam Disabilitas:

Penyandang disabilitas meliputi disabilitas sensorik, disabilitas fisik, disabilitas intelektual, disabilitas mental. Seorang penyandang disabilitas dapat mengalami satu atau lebih ragam disabilitas dalam waktu bersamaan.

a. Disabilitas Sensorik

Disabilitas sensorik adalah terganggunya salah satu fungsi dari panca indera antara lain disabilitas netra, rungu dan atau wicara.

1. Disabilitas netra adalah orang yang memiliki akurasi penglihatan kurang dari 6 per 60 setelah dikoreksi atau sama sekali tidak memiliki daya penglihatan.
2. Disabilitas rungu wicara adalah istilah yang menunjuk pada kondisi ketidakfungsian organ pendengaran atau hilangnya fungsi pendengaran dan atau fungsi bicara baik disebabkan oleh kelahiran, kecelakaan, maupun penyakit.

b. Disabilitas Fisik

Disabilitas fisik adalah terganggunya fungsi gerak antara lain lumpuh layu atau kaku, paraplegi, cerebral palsy (CP), akibat amputasi, stroke, kusta, dan lain- lain. Kondisi ini dapat disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau dapat juga disebabkan oleh kelainan bawaan. Pada penyandang disabilitas fisik terlihat kelainan bentuk tubuh, anggota gerak atau otot, berkurangnya fungsi tulang, otot, sendi, maupun syaraf-syarafnya.

c. Disabilitas Intelektual

Disabilitas intelektual adalah suatu disfungsi atau keterbatasan baik secara intelektual maupun perilaku adaptif yang dapat diukur atau dilihat yang menimbulkan berkurangnya kapasitas untuk beraksi dalam cara tertentu. Penyandang disabilitas intelektual adalah penyandang gangguan perkembangan mental yang secara prinsip ditandai oleh deteriorasi fungsi konkrit di setiap tahap perkembangan dan berkontribusi pada seluruh tingkat intelegensi (kecerdasan). Selain mempunyai keterbatasan pada fungsi intelektual, penyandang disabilitas ini juga mempunyai keterbatasan dalam hal kemampuan adaptasi yang menyebabkan terjadinya keterbatasan dalam hal kemampuan komunikasi, merawat diri, kehidupan di rumah, keterampilan sosial, keterlibatan dalam komunitas, kesehatan dan keamanan, akademik dan kemampuan bekerja. American Psychological Association (APA) membuat klasifikasi penyandang disabilitas intelektual berdasar tingkat kecerdasan atau skor IQ, yaitu:

- Ringan (debil,) skor IQ 55-70
- Sedang (imbecile), skor IQ 40-55
- Berat, skor IQ 25-40
- Sangat berat, skor IQ < 25.

d. Disabilitas Mental

Disabilitas mental adalah terganggunya fungsi pikir, emosi, dan perilaku antara lain:

- Psikososial, misalnya skizofrenia, bipolar, depresi, anxietas, gangguan kepribadian.
- Disabilitas perkembangan yang berpengaruh pada kemampuan interaksi sosial, misalnya autisme dan hiperaktif.

e. Disabilitas Ganda

Ragam disabilitas dapat dialami secara tunggal, ganda, atau multi dalam jangka waktu lama (paling singkat enam bulan dan/atau bersifat permanen) dan ditetapkan oleh tenaga kesehatan. Penyandang disabilitas ganda atau multi adalah penyandang disabilitas yang mempunyai dua atau lebih ragam disabilitas antara lain disabilitas runtu- bicara dan disabilitas netra-tuli.

2. Inklusi Sosial

Inklusi sosial merupakan upaya penghapusan hambatan-hambatan institusional serta upaya memperluas dukungan peningkatan akses individu dan kelompok yang terpinggirkan terhadap pemenuhan HAM, hak sebagai warga negara.[6] Inklusi sosial menjamin kesempatan individu berpartisipasi setara dan memperoleh manfaat setara dalam sistem sosial, budaya, ekonomi, politik, di berbagai aspek kehidupan.

Merupakan upaya untuk mengakomodasi kepentingan perempuan, laki-laki dari berbagai kelompok sosial, kaum marjinal, dan disabilitas, dalam pemenuhan hak-hak mereka yang terabaikan sehingga dapat dilindungi oleh para pemangku kepentingan di masyarakat dan dilindungi negara.

Riset yang dilakukan oleh Sajogyo Institute pada tahun 2017, menekankan kepekaan terhadap dua hal. Pertama, peningkatan kesadaran terhadap persamaan hak, tanggung

jawab, dan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan. Kedua, inklusi sosial sebagai perjuangan melawan eksklusi sosial— yang didefinisikan oleh PBB sebagai segala upaya untuk menghalangi partisipasi utuh dalam proses sosial dan politik individu dan kelompok sosial tertentu di masyarakat.[7]

Untuk memastikan adanya kesetaraan dan pemenuhan hak-hak tersebut, kita dapat menganalisisnya dengan melihat aspek: Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat apa yang diterima oleh perempuan dan laki-laki, serta kelompok disabilitas dan marjinal lainnya.

[1] <https://ruanginklusif.id/home/course/kesetaraan-gender-dan-inklusi-sosial/9>

[2] ibid

[3] Iswari Paramita. Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial Dalam Pemantauan Populasi Hidupan Liar.

https://p3pd.my.id/berkas/ebook/1691721021_94c3667490cf29a188c8.pdf USAID BIJAK

[4] ibid

[5] <https://dinkes.jogjapro.go.id/berita/detail/disabilitas-ragam-jenis-yuk-mengenal-penyandang-disabilitas-lebih-dekat-bagian-1>

[6] ibid

[7] <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-ternate/baca-artikel/14110/Mengupas-Keadilan-Gender-Disabilitas-dan-Inklusi-Sosial-Studi-Implementasi-Kebijakan-Layanan-pada-KPKNL-Ternate.htm>



Modul 5: Menjadi Pemimpin Perempuan Papua Yang Sehat



MODUL 5

MENJADI PEMIMPIN PEREMPUAN PAPUA YANG SEHAT

Tujuan:

- Untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang kesehatan seksual dan reproduksi dan hak-hak kesehatan seksual dan reproduksi.
- Untuk mengetahui cara pencegahan dan penanganan kesehatan seksual dan reproduksi

Muatan Modul:

- Sesi 1: Menjadi Pemimpin Yang Sehat

Durasi:

180 Menit

Sesi 1

Menjadi Pemimpin Yang Sehat

Tujuan

- Untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang kesehatan seksual dan reproduksi dan hak-hak kesehatan seksual dan reproduksi.
- Untuk mengetahui cara pencegahan dan penanganan kesehatan seksual dan reproduksi

Materi:

- *Masalah Kesehatan reproduksi di Papua* serta pencegahan dan penanganannya.
- *Pencegahan dan penanganan kesehatan seksual dan reproduksi*

Metode:

- Ceramah dan tanya jawab oleh tenaga medis, diskusi, sharing dan pemutaran film,

Bahan & Perlengkapan:

- Kertas kerja, flip chart, spidol besar dan kecil, metaplan, double tip, kertas manila, sticky note, laptop, proyektor, gambar organ seksual dan reproduksi, gambar tubuh manusia (perempuan dan laki-laki).

Tahapan Pelaksanaan

Bagian Pertama

- Ruangan di-setting dengan meletakkan kursi peserta berbentuk setengah lingkaran tanpa menggunakan meja, dan fasilitator akan berdiri atau duduk di posisi tengah.
- Peserta diminta langsung masuk ke ruangan dan mengambil posisi duduk secara membaur tetapi tetap membentuk setengah lingkaran.
- Fasilitator membuka sesi dengan menyapa peserta dan bertanya tentang kabar serta suasana hati mereka hari ini, dan memperkenalkan narasumber yang hadir untuk memberikan materi.

- Fasilitator mempersilahkan narasumber untuk memberikan pengantar dan pertanyaan tentang tubuh manusia dan apa saja penyakit yang timbul jika kita tidak menjaga kesehatan tubuh kita, terutama yang erat kaitannya dengan kesehatan seksual reproduksi.

Bagian Kedua

- Narasumber memberikan gambaran tentang situasi kesehatan di beberapa wilayah di Papua serta persoalan kesehatan yang biasa dialami oleh orang muda, terutama perempuan.
- Narasumber memandu peserta untuk berdiskusi di dalam kelompok besar dengan mengajukan pertanyaan yang di dahului dengan simulasi dan contoh mengenai pentingnya menjaga kesehatan tubuh terutama sebagai perempuan.
- Narasumber juga menjelaskan bagaimana cara merawat kebersihan dan kesehatan tubuh sebagai perempuan serta hal-hal terkait cara menjaga kesehatan reproduksi perempuan.

Bagian Ketiga

- Narasumber juga menjelaskan kaitan kesehatan seksual reproduksi, pemimpin yang sehat dan bersih dengan berbagai fenomena penyakit berbahaya dan menular seperti HIV/AIDS, Cancer, TBC, Kusta, yang semakin meningkat di Papua khususnya, dan sangat berdampak bagi generasi muda Papua terutama perempuan muda Papua.
- Setelah tanya jawab dengan narasumber, fasilitator akan menutup sesi dengan menyimpulkan dan memberikan ulasan singkat tentang proses pembelajaran pada sesi ini, dan menyampaikan ucapan terima kasih kepada narasumber.

Bahan Bacaan

Membahas Kesehatan seksual dan reproduksi diawali dengan mulai mengenal tubuh. Kesehatan seksual dan reproduksi yang baik adalah kondisi fisik, mental, sosial dan ekonomi secara menyeluruh yang berkaitan dengan sistem reproduksi. Artinya, bahwa setiap orang dapat memiliki kehidupan seks yang memuaskan dan aman, kemampuan untuk bereproduksi dan kebebasan untuk memutuskan jika, kapan, dan seberapa sering melakukannya. Pemenuhan Kesehatan seksual dan reproduksi membutuhkan akses informasi yang akurat.\

SEKSUALITAS

Berbicara mengenai seksualitas berarti mencakup seks, identitas dan peran gender, orientasi seksual, erotisme, kenikmatan, keintiman, dan reproduksi. Setiap individu dapat mengalami dan mengekspresikan seksualitas dari berbagai dimensi seperti pikiran, fantasi, keinginan, keyakinan, sikap, nilai, perilaku, praktik, peran dan relasi. Pentingnya menumbuhkan pemahaman seksualitas kepada setiap individu, bukan serta-merta mendorong individu untuk aktif secara seksual, tetapi membantu memberikan pemahaman untuk membuat pilihan yang tepat bagi tubuh kita sendiri.

Memahami sistem reproduksi manusia serta perbedaan sistem reproduksi pada pria dan wanita.

Reproduksi merujuk pada serangkaian proses biologis yang bertujuan untuk menghasilkan keturunan baru. Secara khusus, reproduksi manusia adalah pembentukan sel reproduksi yang disebut sel telur (ovum) pada wanita dan sel sperma pada pria. Ketika sel telur dan sperma bertemu dalam kondisi yang sesuai, proses pembuahan terjadi dan pembentukan embrio dimulai. Reproduksi manusia juga melibatkan pertumbuhan dan perkembangan janin di dalam tubuh wanita selama proses kehamilan.[1]

Perbedaan dalam sistem reproduksi pria dan wanita berarti juga perbedaan penyakit yang berpotensi mempengaruhi fungsi sistem reproduksi masing-masing.
Penyakit pada Sistem Reproduksi Pria.

- **Prostatitis**

Prostatitis adalah peradangan prostat, kelenjar yang berada di bawah kandung kemih pria. Penyakit pada sistem reproduksi pria ini dapat menyebabkan gejala seperti nyeri panggul, kesulitan buang air kecil, nyeri saat ejakulasi, dan disfungsi ereksi. Prostatitis dapat disebabkan oleh infeksi bakteri maupun faktor non infeksi.

- **Disfungsi Ereksi**

Disfungsi ereksi adalah ketidakmampuan pria dalam mencapai atau mempertahankan ereksi yang cukup keras untuk melakukan hubungan seksual. Faktor- faktor yang berkontribusi terhadap penyakit pada sistem reproduksi pria ini antara lain faktor psikologis, seperti stres dan kecemasan, serta masalah fisik, seperti penyakit jantung, diabetes, dan gangguan hormon.

- **Kanker Testis**

Kanker testis adalah jenis kanker yang umumnya menyerang pria muda. Gejala awalnya bisa berupa benjolan atau pembengkakan pada testis, nyeri atau ketidaknyamanan pada skrotum, dan peningkatan ukuran atau kekerasan testis. Deteksi dini dan pengobatan yang bersifat segera dapat meningkatkan prognosis penyakit pada sistem reproduksi pria ini.

Penyakit pada Sistem Reproduksi Wanita

- **Endometriosis**

Pada endometriosis, jaringan yang biasanya melapisi rahim justru tumbuh di luar rahim, seperti ovarium, tuba falopi, atau organ panggul lainnya. Penyakit pada sistem reproduksi wanita ini dapat menyebabkan nyeri panggul kronis, nyeri saat menstruasi, perdarahan menstruasi yang berat, dan kesulitan untuk hamil.

- **Infeksi**

Infeksi pada saluran reproduksi wanita meliputi infeksi vagina, servitis, atau penyakit menular seksual (PMS). Berbagai penyakit pada sistem reproduksi wanita ini dapat

menyebabkan gejala seperti keputihan yang abnormal, nyeri saat buang air kecil, nyeri panggul, dan perdarahan di luar periode menstruasi.

- **Kanker Serviks**

Kanker serviks adalah jenis kanker yang berkembang pada leher rahim. Human papillomavirus (HPV) adalah penyebab utama kanker serviks. Gejala awal penyakit pada sistem reproduksi wanita ini mungkin tidak terlihat. Namun ketika kanker berkembang, gejalanya dapat berupa perdarahan vagina yang tidak normal, nyeri panggul, dan hubungan seksual yang menyakitkan.

Cara Menjaga Kesehatan Sistem Reproduksi

Penting bagi kita untuk menjaga kesehatan sistem reproduksi, Sobat Pintar. Berikut adalah beberapa cara yang dapat dilakukan untuk menjaga kesehatan sistem reproduksi.

- **Menerapkan Gaya Hidup Sehat**

Gaya hidup sehat sangat penting untuk menjaga kesehatan sistem reproduksi. Kita harus mengonsumsi makanan yang sehat dan seimbang. Hindari mengonsumsi makanan yang mengandung zat-zat yang tidak sehat, seperti makanan yang digoreng dalam minyak yang banyak atau makanan yang terlalu manis. Jangan lupa berolahraga secara teratur untuk menjaga kesehatan tubuh.

- **Menghindari Penggunaan Alkohol dan Tembakau**

Penggunaan alkohol dan tembakau dapat mempengaruhi Kesehatan sistem reproduksi pria dan wanita. Alkohol dapat menyebabkan penurunan kualitas sperma pada pria dan memicu ovulasi yang tidak teratur pada wanita. Sementara itu, tembakau dapat menyebabkan kanker dan gangguan hormon yang dapat mempengaruhi kesuburan baik pada pria maupun wanita.

- **Menghindari Stres**

Stres dapat menyebabkan ketidakseimbangan hormon reproduksi pada pria dan wanita. Stres juga dapat mengganggu siklus menstruasi pada wanita. Hindari stres

sebisamungkin dengan cara melakukan relaksasi, meditasi, atau melakukan kegiatan yang menyenangkan demi menjaga kesehatan sistem reproduksi.

- **Menghindari Penyakit Menular Seksual**

Penyakit menular seksual (PMS) dapat mempengaruhi kesehatan sistem reproduksi. Untuk menjaga kesehatan sistem reproduksi, hindari melakukan hubungan seksual yang tidak aman atau sebaiknya hindari sepenuhnya sampai setelah menikah.

- **Menghindari Paparan Bahan Kimia Berbahaya**

Penyakit pada sistem reproduksi pria dan wanita juga dapat disebabkan oleh paparan bahan kimia berbahaya, seperti pestisida dan bahan kimia industri. Oleh karena itu, hindari paparan bahan kimia berbahaya sebisamungkin dan gunakan alat pelindung diri saat bekerja dengan bahan kimia berbahaya.

- **Rutin Melakukan Pemeriksaan Kesehatan**

Rutin melakukan pemeriksaan kesehatan dapat membantu mengidentifikasi masalah kesehatan pada sistem reproduksi wanita dan pria sejak dini. Jika mengalami keluhan atau gejala yang tidak biasa, segera konsultasikan dengan dokter untuk mendapatkan penanganan yang tepat.

- **Memperhatikan Kebersihan Organ Reproduksi**

Menjaga kebersihan organ reproduksi sangat penting untuk mencegah infeksi dan penyakit pada sistem reproduksi wanita maupun pria. Jangan lupa mencuci organ reproduksi dengan sabun yang lembut dan air bersih setiap kali mandi.

[1]<https://akupintar.id/info-pintar/-/blogs/mengenal-sistem-reproduksi-manusia-perbedaan-pria-dan-wanita>



Modul 6:

Antropologi SosialBudaya, Kepemimpinan Tradisional dan Gerakan Masyarakat Adat

Modul 6

“Antropologi Sosial Budaya, Kepemimpinan Tradisional dan Gerakan Masyarakat Adat”

Tujuan

- Untuk meningkatkan pemahaman tentang antropologi sosial budaya masyarakat Papua sebagai konteks dan dinamika
- Untuk meningkatkan pemahaman peserta tentang definisi dan karakter masyarakat adat, termasuk tipe kepemimpinan tradisionalnya.
- Untuk menganalisis relevansi kepemimpinan tradisional dan kepemimpinan perempuan di Papua dalam menghadapi dampak pembangunan eksploitatif dan perubahan iklim .
- Untuk meningkatkan pemahaman dan keberpihakan terhadap agenda dan perjuangan masyarakat adat di tengah perubahan iklim dan pembangunan eksploitatif

Muatan Modul:

- Sesi 1: Wahana Ekspedisi
- Sesi 2 : Masyarakat Adat, Identitas, dan Kepemimpinan Tradisional
- Sesi 3: Gerakan Akar Rumput : Perempuan Pemimpin

Durasi Modul:

240 Menit

Sesi 1

Masyarakat Adat, Identitas dan Kepemimpinan Tradisional

Tujuan

Setelah mengikuti sesi ini, para peserta diharapkan mampu untuk :

- Menjelaskan siapa yang dimaksud dengan masyarakat adat, karakteristiknya, sistem hidup dan situasinya
- Menjelaskan tipe kepemimpinan tradisional dan keterkaitannya dengan realitas kekinian di Papua.

Materi :

- Konteks historis dan antropologis sosial budaya manusia Papua
- Konsep dan definisi Masyarakat adat (*indigenous people*) menurut Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak-hak Masyarakat Adat atau Declaration on the rights of Indigenous Peoples (UNDRIP), ILO dan UUD 1945.
- Tipe Kepemimpinan tradisional yang ada di Tanah Papua

Metode :

- Wahana Ekspedisi, Ceramah, Curah Pendapat, Diskusi Pleno,

Peralatan:

- Laptop, proyektor, bahan presentasi, metaplan, flipchart, spidol besar dan kecil, metaplan, dan selotip kertas.

Bahan :

- Peta wilayah adat, peta zona ekologi, gambar profil perempuan pemimpin akar rumput, metaplan berisikan istilah-istilah, gambar hutan yang gundul karena deforestasi, kekeringan dan bencana karena perubahan iklim, gambar beberapa bencana karena perubahan cuaca ekstrim



Sesi 1

Wahana Ekspedisi

Bagian 1 – Pengantar (15 Menit)

- Ruang kegiatan disetting menjadi sebuah wahana ekspedisi bertemakan “Masyarakat Adat, Perubahan Iklim dan Gerakan Akar Rumput”.
- Sebelum memasuki ruangan, semua peserta dikumpulkan di luar ruangan kegiatan. Fasilitator menanyakan kabar dan memastikan semua peserta sudah siap untuk memasuki wahana.
- Fasilitator menjelaskan tujuan sesi dan wahana yang akan dikunjungi oleh peserta. Setiap peserta diminta untuk melihat, memikirkan dan mencatat apa yang dirasakan saat dan setelah melihat wahana tersebut.
- Fasilitator dan peserta memasuki ruangan secara bersama.
- Ketika memasuki ruangan, peserta akan diarahkan untuk melihat wahana dengan posisi yang sudah ditentukan. Di dinding terdapat beberapa bahan yang akan ditempelkan secara terstruktur dari pintu masuk dan peserta akan berjalan melihat wahana Masyarakat Adat mengikuti putaran arah jarum jam.
- Adapun ekspedisi tersebut memiliki beberapa tema besar dan berisikan hal berikut :
 - a. **Corner Identitas** dipenuhi dengan beberapa *kata kunci* berwarna-warni dan gambar-gambar yang merefleksikan siapa Masyarakat Adat, identitas, sistem nilai

dan pengetahuan, serta kelembagaannya. Corner ini bertujuan untuk menunjukkan karakter dan identitas yang melekat pada masyarakat adat.

- b. **Corner Perubahan Iklim** berisikan definisi, kata kunci serta gambar yang terkait perubahan iklim. Tujuan dari corner ini adalah untuk memperkuat pemahaman peserta tentang apa itu perubahan iklim, dampaknya terhadap lingkungan dan manusia serta advokasi yang dilakukan dalam mitigasi perubahan iklim. Ragam cerita perubahan iklim dari belahan dunia ditampilkan untuk menggugah rasa penasaran dari peserta.
 - c. **Corner Kami Melawan** yang berisikan headline berita, flyer kampanye, maupun gambar perjuangan masyarakat adat dari belahan dunia dalam mempertahankan eksistensinya dan melawan pembangunan eksploitatif maupun perubahan iklim. Tujuan corner ini untuk menunjukkan eksistensi dan resistensi masyarakat adat.
 - Corner Perempuan Memimpin** berisikan profil perempuan dari berbagai komunitas adat di dunia yang bergerak untuk mempertahankan lahan, identitas, nilai, pengetahuan untuk memastikan keberlanjutan penghidupan dan eksistensi komunitasnya.. Corner ini bertujuan untuk menunjukkan peran perempuan adat dalam mitigasi perubahan iklim maupun perjuangan melawan ragam pembangunan yang tidak ramah pada masyarakat adat.
 - d. Corner terakhir terdapat sebuah tulisan yang berisikan pertanyaan: **Siapa Masyarakat Adat?**
- Setelah melakukan ekspedisi, para peserta akan diminta untuk kembali ke tempat duduknya masing-masing.

Bagian 2 - Diskusi Pleno (15 Menit)

- Fasilitator akan mengajukan pertanyaan kepada peserta: *“Apa yang Anda rasakan setelah memasuki wahana? dan “Apakah ada hal yang menggugah Anda saat melihat wahana?”*
- Fasilitator akan menempelkan beberapa kata kunci dari jawaban peserta dan ditempelkan di dinding, tepatnya di bawah pertanyaan: *Siapa Masyarakat Adat?*

Bagian 3 - Penutup Sesi (5 Menit)

- Fasilitator menekankan kembali beberapa kata kunci yang sudah di tuliskan dinding Wahana Ekspedisi.

Sesi 2

Masyarakat Adat, Identitas dan Kepemimpinan Tradisional

Bagian 1 - Pembagian Kelompok dan Pemutaran Film (30 Menit)

- Peserta dibagi dalam 4 kelompok. Pembagian ini akan dilakukan dengan permainan “*mencari kata kunci*”. Fasilitator akan membagikan 20 kertas digulung (sesuai jumlah peserta) yang dimasukkan dalam gelas. Di dalam kertas tersebut terdapat 20 istilah yang saling terkait satu dengan yang lainnya. Setiap kata merupakan bagian dari sebuah kluster tema.
- Berikut adalah kluster tema
 - a. Kelompok 1. Cluster *Identitas*
 - b. Kelompok 2. Cluster *Perubahan Iklim*
 - c. Kelompok 3. Cluster *Kami Melawan*
 - d. Kelompok 3. Cluster *Perempuan Pemimpin*
- Setelah mendapatkan istilah, maka tiap orang akan mencari teman sekelompoknya. Setiap kelompok terdiri dari 5 orang.
- Fasilitator tidak akan memberi tahu tema clusternya, namun peserta harus menemukan sendiri kelompoknya berdasarkan persamaannya tematiknya. Untuk mempermudah proses pembagian kelompok, fasilitator hanya akan memberikan petunjuk bahwa semua istilah ini sudah ada di dalam dinding Wahana Ekspedisi.
- Setelah semua peserta sudah terdistribusi di dalam kelompoknya, fasilitator akan mempersiapkan sebuah film dokumenter tentang situasi masyarakat adat yang berhadapan dengan deforestasi dan perubahan iklim.
- Sebelum pemutaran film, para peserta akan diberikan beberapa pertanyaan penuntun sebelum menonton film diantaranya :
 1. Siapa itu masyarakat adat?
 2. Apa agenda yang diperjuangkan oleh masyarakat adat?
 3. Bagaimana peran perempuan adat dalam mendorong agenda tersebut?
- Pemutaran film akan dimulai setelah fasilitator memastikan semua kelompok sudah memahami tugas yang diberikan.

Bagian 2. Diskusi Kelompok (60 Menit)

- Fasilitator membagikan peralatan diskusi ke tiap kelompok seperti spidol besar dan kecil, lem, metaplan, double tip, sticky notes. Selain peralatan, fasilitator membagikan beberapa majalah lama yang berisikan gambar-gambar.
- Fasilitator menjelaskan bahwa majalah yang diberikan dapat digunting untuk diambil gambarnya sesuai dengan kebutuhan kelompok. Tiap kelompok diharapkan dapat memberikan presentasi yang menarik, dengan mengkombinasikan tulisan dan gambar.
- Fasilitator mengingatkan ke peserta bahwa Wahana Ekspedisi dapat juga dijadikan sebagai bahan rujukan dan panduan untuk memperkaya diskusi kelompok.
- Setiap kelompok diberikan kesempatan selama 30 menit untuk berdiskusi
- Setelah selesai, fasilitator meminta setiap kelompok menunjuk 1 orang juru bicara yang akan bertugas untuk mempresentasikan hasil diskusi ke anggota kelompok lain. Juru bicara tiap kelompok akan tetap tinggal di *cornernya* dan menunggu anggota kelompok lain untuk datang dan mengunjungi *corner* mereka. Tugas juru bicara adalah menjelaskan hasil diskusi kelompok mereka dan merespon pertanyaan maupun diskusi yang muncul dari kelompok lainnya.
- Sedangkan keempat anggota bertugas untuk mengunjungi kelompok lainnya. Mereka akan berpindah dari satu ke kelompok lainnya. Di tiap kelompok mereka akan bertemu dengan juru bicara kelompok lainnya yang akan menjelaskan hasil diskusi kelompok tersebut. Kunjungan ke masing-masing kelompok adalah sekitar 5 menit, sehingga total jumlah waktu diskusi adalah 20 menit.
- Fasilitator membunyikan alarm setiap 5 menit sebagai penanda untuk pergeseran kelompok ke kelompok lainnya. Setelah diskusi selesai, para peserta akan kembali ke *cornernya* masing-masing.
- Fasilitator menutup sesi dengan memberikan apresiasi kepada tiap juru bicara dan anggota kelompok yang sudah bekerja keras untuk memberikan informasi yang menarik.

Bagian 3 – Ceramah dan Tanya Jawab (40 Menit)

- Setelah mendengarkan berbagai jawaban, fasilitator memberikan materi tentang Definisi dan karakter masyarakat adat. Fasilitator dapat merujuk pada corner masyarakat adat untuk mengambil beberapa karakter penting masyarakat adat yang sudah tertera. Gambaran masyarakat adat yang diberikan adalah yang secara global seperti yang tercantum di UNDRIP.
- Fasilitator menjelaskan bagaimana pengakuan masyarakat adat di Indonesia, regulasinya serta perjuangan masyarakat adat di Indonesia..
- Materi selanjutnya yang disampaikan adalah situasi masyarakat adat di Papua, dengan terlebih dahulu menekankan pada aspek sosio antropologi Papua. Salah satu yang perlu ditekankan adalah terkait dengan tipe kepemimpinan tradisional dan bagaimana pola ini mempengaruhi situasi kepemimpinan sosial budaya dan politik di Papua.
- Setelah memaparkan kedua topik tersebut, fasilitator akan memberikan waktu untuk tanya jawab selama 15 menit.

Sesi 3

Gerakan Akar Rumput : Perempuan Pemimpin

Bagian 1. Gerakan Perempuan Akar Rumput (15 Menit)

- Fasilitator menunjuk kepada beberapa gambar perempuan yang ada di Wahana dan menanyakan kepada peserta apakah mereka mengetahui cerita para perempuan perempuan yang ada di dinding wahana.
- Setelah mendapatkan respon, fasilitator secara singkat menjelaskan beberapa profil perempuan yang ada dengan menekan bahwa mereka lah yang kita sebut pemimpin, karena mereka mempengaruhi dan menggerakkan komunitas dalam perjuangan di tengah perubahan iklim maupun karena ancaman terhadap keberlanjutan penghidupan komunitas adat dimana mereka berada.
- Fasilitator menjelaskan bagaimana gerakan perempuan adat menjadi bagian penting dalam masyarakat adat meskipun secara kelembagaan, posisi perempuan tidak direpresentasikan di dalam struktur. Namun fokus dari kepemimpinan perempuan adat, adalah kemampuannya dalam menggerakkan komunitas untuk melakukan perubahan.

Bagian 2. Sista's Space (60 Menit)

- Fasilitator meminta para peserta untuk melihat wahana ekspedisi, maupun semua gambar perempuan pemimpin yang sudah ada sejak hari pertama pelatihan.
- Para peserta dibagi dalam 3 kelompok dan masing-masing peserta akan membagikan refleksinya.

Bagian 3 – Penutup (5 menit)

- Fasilitator akan menyimpulkan dan menutup pembelajaran sesi dengan menegaskan pada 4 elemen utama dalam masyarakat adat yaitu identitas budaya, sistem nilai dan pengetahuan, wilayah adat, serta hukum adat dan kelembagaan.
- Fasilitator akan menutup dengan menanyakan kepada peserta : *“apa pelajaran yang paling berdampak bagi Anda hari ini?”* Pertanyaan ini akan dijawab secara singkat oleh peserta untuk melihat sejauh mana pengetahuan dan perilaku mereka mungkin berubah terhadap isu perubahan iklim dan masyarakat adat.

Bahan Bacaan

Siapa itu Masyarakat Adat?

Masyarakat Adat adalah kelompok masyarakat yang memiliki sejarah asal-usul dan menempati wilayah adat secara turun-temurun. Masyarakat Adat memiliki kedaulatan atas tanah dan kekayaan alam, kehidupan sosial-budaya yang diatur oleh hukum adat, dan lembaga adat yang mempertahankan keberlanjutan kehidupan Masyarakat Adat sebagai komunitas adat. Terdapat empat warisan leluhur atau asal-usul sebagai pembeda antara Masyarakat Adat dan kelompok masyarakat lainnya. Unsur-unsur tersebut, antara lain **identitas budaya** yang sama, mencakup bahasa, spiritualitas, nilai-nilai, serta sikap dan perilaku yang membedakan kelompok sosial yang satu dengan yang lain; **sistem nilai dan pengetahuan**, mencakup pengetahuan tradisional yang dapat berupa pengobatan tradisional, perladangan tradisional, permainan tradisional, sekolah adat, dan pengetahuan tradisional maupun inovasi lainnya; **wilayah adat** (ruang hidup), meliputi tanah, hutan, laut, dan sumber daya alam (SDA) lainnya yang bukan semata-mata dilihat sebagai barang produksi (ekonomi), tetapi juga menyangkut sistem religi dan sosial-budaya; serta **hukum adat dan kelembagaan adat** aturan-aturan dan tata kepengurusan hidup bersama untuk mengatur dan mengurus diri sendiri sebagai suatu kelompok sosial, budaya, ekonomi, dan politik.

Sementara itu, mengacu pada Deklarasi Persatuan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang Hak-hak Masyarakat Adat atau *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples* (UNDRIP), karakteristik penanda Masyarakat Adat, antara lain identifikasi diri (*self-identification*); keberlanjutan sejarah (sebelum diinvasi oleh kekuatan penjajah atau kolonial); penduduk asal (sejarah); hubungan spiritual dengan tanah dan wilayah adat; identitas yang khas (bahasa, budaya, kepercayaan); serta sistem sosial politik dan ekonomi yang khas. Perjuangan menghasilkan pengakuan untuk masyarakat adat bukanlah sebuah perjalanan mudah. Deklarasi tersebut merupakan hasil perjuangan Masyarakat Adat di PBB selama 25 (dua puluh lima) tahun.

UNDRIP sendiri berisi standar-standar minimum untuk pemenuhan, perlindungan, dan pemajuan hak-hak Masyarakat Adat. Deklarasi ini adalah kontekstualisasi standar HAM Internasional yang terdapat dalam berbagai konvenan dan konvensi yang sudah ada,

Deklarasi ini menetapkan hak individu dan kolektif masyarakat adat. Beberapa hak yang disebutkan diantaranya adalah hak atas budaya, identitas, bahasa, pekerjaan, kesehatan, pendidikan dan lainnya. Deklarasi ini menekankan hak-hak Masyarakat Adat untuk memelihara dan memperkuat institusi, budaya dan tradisi mereka sendiri, dan untuk mengejar perkembangan mereka sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi mereka sendiri.

Siapa Papua?

Mesti tidak dapat dipastikan kapan pertama istilah *Papua* digunakan, namun beberapa dokumentasi merujuk pada masa invasi Eropa pada abad ke 16. Dalam penelitian Gelpke, istilah Papua pertama kali dicantumkan oleh eksplorasi Portugis. Dalam laporan yang dibuat Gabriel Rebelo, berdasarkan observasinya tahun 1560, tertulis "*Papua, em todas as linguas diz Cafre*, yang artinya istilah Papua dalam Bahasa orang Maluku adalah 'kafir' atau penyembah berhala. Papua dipakai untuk mengidentifikasi penduduk asli pulau New Guinea yang terdiri dari negara merdeka Papua New Guinea di bagian timur dan Tanah Papua. Hal ini menjelaskan munculnya kajian-kajian yang menjelaskan istilah *papua* sebagai bagian dari rumpun Melanesia, yang berbeda dengan Melayu. Selain itu Papua digunakan juga untuk mengatasi konotasi negatif non-austronesia dalam klasifikasi linguistik. Terkait hal ini, Papua dipakai untuk menunjukan Bahasa asli dari pulau besar New Guinea. Selain merujuk pada perbedaan linguistik antara Austronesia dan non-Austronesia, *Papua* atau *puahpuah* juga dipakai untuk menggambarkan rambut keriting yang punya konsekuensi tambahan, yakni hitam atau kulit gelap. Menurut Penyon, istilah etimologi untuk Papua adalah "*iluminasi jejak semantic dan kelicinan keterangan mengenai orang, tempat dan ras*".

Evolusi dan sekat sosial yang terbangun ini kemudian membentuk karakter budaya, sosial, ekonomi di antara ras-ras yang berbeda. Dari segi ras, Papua masuk dalam rumpun Melanesia, dengan pola budaya tertentu.

Etnik-etnik yang tersebar di wilayah Papua, umumnya memiliki, mengembangkan dan mewarisi kebudayaannya masing-masing berdasarkan pola interaksinya dengan lingkungan alamnya. Persebaran kelompok etnik Papua dapat dikategori berdasarkan karakteristik ekologi dan budaya. Seperti kategori berdasarkan 4 zona ekologi wilayah Papua (Tukher, 1987) dan wilayah sosial budaya seperti berdasarkan kategori bahasa, kepemimpinan

tradisional dan kesenian (Koentjaraningrat, 1993). Kategori lainnya adalah pembagian orang Papua ke dalam 7 wilayah adat yaitu 1) Wilayah Adat Mamta; 2) Wilayah Adat Saireri; 3) Wilayah Adat Domberai; 4) Wilayah Adat Bomberai; 5) Wilayah Adat Anim-Ha; 6) Wilayah Adat Lapago dan 7) Wilayah Adat Mee-Pago.

Sistem Kepemimpinan Tradisional

Kajian yang dilakukan oleh Mansoben (1995) mengungkapkan terdapat empat tipe politik yaitu *big man*, kerajaan, ondoafi dan campuran.

1. Tipe kepemimpinan *big man*

Konsep pria berwibawa atau *big man* berasal dari terjemahan bebas terhadap istilah-istilah lokal yang digunakan oleh penduduk setempat untuk menamakan orang-orang penting dalam masyarakatnya sendiri. Konsep pria berwibawa digunakan untuk satu bentuk atau tipe kepemimpinan politik yang diciri oleh kewibawaan (*authority*) atas dasar kemampuan pribadi seseorang untuk meng alokasi dan merealokasi sumber-sumber daya yang penting untuk umum (Sahlins, 1963).

Mensoben, (1995) menyatakan bawa prinsip dasar dari sistem pria berwibawa adalah *achievement* yang berdasarkan kualitas kemampuan perorangan sebagai tolok ukur untuk mengukur kemampuan seseorang agar menjadi pemimpin. Chowning dalam Mensoben, (1995) menjelaskan bahwa kedudukan pemimpin harus didukung oleh atribut kekayaan dan sikap yang murah hati. Sikap tersebut harus dinyatakan melalui tindakan nyata, seperti memberikan sumbangan.

2. Tipe kepemimpinan kerajaan;

Sistem ini menghargai seorang raja yang diperoleh berdasarkan garis keturunan. Kewibawaan dan otoritas seorang raja pada waktu lalu adalah sangat besar, hal ini tercermin dalam kepatuhan yang ditunjukkan oleh rakyatnya terhadap keputusan, peraturan yang dikeluarkan oleh raja. Dalam kepemimpinan raja terdapat struktur organisasi yang jelas dan pembagian kerja yang jelas

berdasarkan bagian-bagian struktur tersebut. Sistem kerajaan di Papua terdapat pada beberapa wilayah, yaitu Kepulauan Raja Ampat, Fakfak, dan Kaimana.

3. Tipe kepemimpinan Ondoafi

Mensoben, (1995) mengungkapkan bahwa struktur kepemimpinan dalam sistem *ondoafi* terbagi atas tiga tingkat, yaitu tingkat klen kecil (*imea*), tingkat kampung (*yo*) dan tingkat konfederasi. Terdapat tiga pengertian yang terkandung dalam konsep tingkat klen kecil. Pertama adalah kesatuan sosial terkecil yang berbentuk keluarga terdiri dari suami, isteri dan anak-anak, kedua adalah rumah tempat tinggal satu keluarga, dan ketiga adalah gabungan dari beberapa keluarga inti yang dapat secara jelas menunjukkan asal keturunannya secara patrilineal dari nenek moyang yang sama.

Pengertian tingkat kampung (*yo*) adalah komunitas kecil yang terdiri dari satu atau lebih kelompok kekerabatan berupa gabungan dari klen-klen kecil, *imea*, yang asal usulnya dapat ditarik dari nenek moyang yang sama atau juga merupakan gabungan dari klen-klen kecil yang bukan berasal dari satu nenek moyang. Sedangkan penjelasan tentang tingkat konfederasi adalah gabungan dari beberapa kampung yang mengakui kekuasaan seorang pemimpin yang ada sebagai pemimpin besarnya. Sesuatu hal yang mendasari beberapa kampung untuk membentuk satu konfederasi bersama bersumber dari faktor sejarah penduduknya, sedangkan adapun tujuan dari pembentukan tingkat konfederasi adalah untuk pencapaian kepentingan bersama dari beberapa kesatuan politik *yo* yang berbeda.

Secara prinsip semua jabatan dalam sistem kepemimpinan *ondoafi* baik di tingkat klen kecil, kampung maupun di tingkat konfederasi merupakan jabatan seumur hidup dan diwariskan secara patrilineal. Menurut ketentuan adat proses alih kepemimpinan terjadi apabila seseorang fungsionaris tidak dapat lagi menjalankan tugasnya karena meninggal dunia, atau karena tidak melaksanakan kewajibannya dengan baik atau melakukan pelanggaran terhadap norma-norma adat (Mensoben, 1995). Syarat-syarat untuk menjadi seorang

pemimpin *ondoafi* adalah pertama harus berasal dari keturunan nenek moyang mitos pendiri kampung. Kedua harus memiliki pengetahuan yang luas dan dalam tentang adat istiadat masyarakat setempat serta memiliki sikap jujur dan sopan santun. Ketiga, seorang pemimpin *ondoafi* harus memiliki sikap mengayomi. Keempat, seorang *ondoafi* harus pandai berorganisasi, sebab ia harus mengkoordinasikan berbagai bidang kegiatan yang dilaksanakan oleh para pembantunya.

4. Tipe kepemimpinan campuran

Tipe yang bersifat campuran yaitu antara tipe kepemimpinan pria berwibawa, tipe kepemimpinan raja dan tipe kepemimpinan klen. Tipe kepemimpinan tersebut terdapat di daerah Papua, diantaranya pada suku-suku di kawasan Teluk Cenderawasih, seperti di Biak, Yapen dan Waropen. Mensoben, (1995) menjelaskan bahwa sifat-sifat utama yang dijadikan kriteria pokok dalam kepemimpinan campuran yaitu sifat pewarisan kedudukan pemimpin yang terdapat pada sistem kepemimpinan raja dan *ondoafi*, dan sifat pencapaian kedudukan pemimpin yang terdapat pada sistem kepemimpinan pria berwibawa.

Setiap suku bangsa yang hidup pun menjadi sebuah entitas politik yang mengatur dirinya sendiri. Hal ini terlihat dalam sebuah dokumentasi tentang suku Amungme. Menurut seorang pejabat Belanda, Hein van der Schoot, yang pernah bertugas di Mimika :

“Orang Amungme mendiami daerah yang luas Hingga pertengahan tahun 1960 an mereka hampir tidak terjamah oleh pengaruh pemerintah Ini berbeda dengan tetangga mereka di sebelah timur, orang Dani, yang mendiami daerah yang lebih terkonsentrasi... Di Lembah tiap-tiap kelompok orang Amungme merupakan komunitas yang solid, namun pemukiman mereka bukan merupakan desa dalam arti biasa. Letak rumah mereka berkelompok-berkelompok. Tidak banyak tanah yang cocok untuk berkebun. Kesadaran territorial ada disana. Karena keterisolasian lembah-lembah tempat mereka tinggal. Dari Segi strategi orang Dani lebih unggul.”

Dokumentasi lainnya juga di bagikan Richardson. Ia mengagumi bagaimana orang Yali mengidentifikasikan diri mereka sebagai *“orang-orang kuat dan Perkasa, penguasa bumi”*.

Cara pandang seperti ini tidaklah terlepas dari keberadaan mereka di lembah-lembah yang terpencil dan dikelilingi gunung, sehingga tidak seorang pun dapat menantang kekuasaan mereka.

Berbeda dengan penduduk asli Lembah, masyarakat Biak sudah lebih dulu berkontak dengan dunia luar sehingga mereka sering disebut *the vikings*. Mereka juga adalah suku yang suka bermigrasi ke daerah seperti Raja Ampat, Manokwari dan kepulauan Komamba, Jayapura. Suku Bangsa Biak sudah dikenal lama sebagai para penjelajah lautan yang tangguh. A.Lapian menuliskan jelajah orang Biak ke Maluku, Sulawesi, Jawa bahkan diperkirakan antara 1400-1800 sudah sampai di semenanjung Malaka. Tidak hanya itu, orang Biak bahkan sudah sampai pada membentuk aliansi politik dengan Sultan Nuku ketika menghadapi Kesultanan Jailolo dan Kesultanan Ternate pada sekitar tahun 1780-1810.

Eksistensi masyarakat dari generasi ke generasi juga dipertahankan melalui ideologi dan kepercayaan yang direfleksikan melalui mitologi dan pandangan mesianis. Seperti *koreri* dalam kebudayaan Biak, Numfor dan Raja Ampat, *Pasai-Buri* di Nabire, Manokwari, Wondama, Bintuni dan sekitarnya, *Dema* dalam kebudayaan Marind Anim, Funeripits dalam budaya asmat dan sekitarnya, *Atoaripiti Bipiariipimera* dalam kebudayaan Kamoro, *Yeli* dalam budaya Yali, Mek dan Hubula, *naruekul* dalam budaya habula di lembah Baliem dan *Hai* dalam budaya Amungme.

Brevald Childs mendefinisikan mitos dan mitologinya sebagai “*suatu bentuk melalui mana struktur-struktur kenyataan yang ada dimengerti dan dipertahankan*”. Dalam konteks Melanesia, mitos dan tidak hanya berfungsi mempertahankan struktur yang ada, tapi juga sebagai model atau rencana bagi perubahan yang diharapkan akan terjadi. Menurut Strelan “*Mitos situ diangkat secara terus menerus, direvisi, dimodernisasi dan dijadikan relevan terhadap kebutuhan-kebutuhan yang bersifat eksistensial*”. Meski demikian, ideologi atau mitos yang diwujudkan dalam gerakan tiap kelompok suku ini lebih dari sekedar kultus kargo seperti yang didefinisikan Barat. Kisah-kisah ini dihidupi sebagai aspirasi politik yang menggerakkan masyarakat ketika berhadapan dengan ancaman dari luar.

Berbagai penjelasan diatas penting untuk melihat bahwa jauh sebelum negara modern itu ada, eksistensi suku bangsa Papua telah ada. Mereka hidup sebagai entitas politik yang berdaulat (*sovereign*) dan menentukan nasibnya sendiri baik secara ekonomi, politik,

sosial dan budaya (*right to self determination*). Budaya dalam komunitasnya disepakati bersama sebagai hasil relasi dengan alam dan lingkungannya. Sistem kepemimpinan tradisional, pranata sosial, peradilan adat, norma, nilai-nilai lah yang menjadi instrumen memastikan keberlangsungan hidup mereka (*survival*). Oleh karena itu dalam filosofi Papua, tanah dan segala yang ada didalamnya tidak hanya memberikan fungsi ekonomi, tapi menjadi bagian integral dalam memahami dirinya sendiri (identitas).

Dalam relasi dengan suku lain disekitarnya, kesadaran territorial menjadi sangat sentral. Kepemilikan tanah dan wilayahnya bersifat komunal. Kesadaran teritori ini kemudian diwujudkan melalui pembagian batas wilayah menggunakan sungai, gunung, bukit, dan petunjuk alam lainnya. Tanpa melalui pematokan modern pun, batas-batas teritori terus dihargai. Oleh karena itu, perang suku yang terjadi adalah bukan hanya bagian dari mempertahankan integritas wilayahnya (*territorial integrity*) tapi juga untuk membedakan kelompok suku yang satu dengan yang lain. Ketika perang atau perselisihan antara suku terjadi, maka resolusi konflik yang berakar dari kulturenya akan dilaksanakan dalam menciptakan perdamaian.

Disinilah terlihat keunggulan, peradaban dan intelektualitas masyarakat dalam mengatur dirinya sendiri dan relasinya dengan suku lain. Budaya dan identitas adalah esensi tentang siapa mereka, dimana seharusnya mereka berada, bagaimana mereka bisa ada, dan bagaimana relasi mereka dengan yang lain.



Modul 7:

“Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi”



MODUL 7

“Dari Sista, Saya Belajar dan Terinspirasi”

Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti sesi ini, para peserta diharapkan mampu untuk :

- Mengidentifikasi dan memahami pentingnya partisipasi dan peran perempuan dalam ranah publik, terutama dalam bidang politik, entrepreneurship dan jurnalisme.
- Mengelaborasi perjuangan, tantangan dan strategi advokasi perempuan dalam ruang public, secara khusus di bidang politik, entrepreneurship dan jurnalisme.

Muatan Sesi:

- Sesi 1 : Perempuan di Politik
- Sesi 2 : Perempuan Pengusaha
- Sesi 3 : Perempuan Jurnalis
- Sesi 4 : Evaluasi dan Penutup

Durasi:

120 Menit

Sesi 1

Perempuan di Politik

Tujuan

- Memahami pentingnya keterwakilan perempuan di parlemen
- Memahami tantangan kepemimpinan perempuan di parlemen
- Mengidentifikasi strategi dan advokasi untuk mewujudkan kepentingan perempuan di politik

Metode

Metode yang akan digunakan dalam sesi pelatihan ini adalah *experiential learning* dimana pembelajaran akan difokuskan pada penggalian pengalaman peserta, melalui teknik curah pendapat, diskusi, dan ceramah dari narasumber perempuan yang sudah berkiprah di dunia politik.

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan 1 : Saya dan Politik (60 Menit)

- Peserta memasuki ruangan yang disetting dengan kursi melingkar dan terdapat space yang luas di tengah ruangan. Fasilitator mempersilahkan para peserta untuk bebas memilih untuk duduk di kursi ataupun melantai. Sedangkan fasilitator akan duduk sesuai dengan dinamika di dalam ruangan.
- Fasilitator menjelaskan secara singkat materi dan tujuan pembelajaran dan ekspektasi dari para peserta.
- Fasilitator memulai dengan menanyakan : “Apa yang kalian pikirkan ketika mendengar kata ‘politik’? Setiap peserta akan mencurahkan pendapat nya secara singkat.
- Fasilitator membagikan sebuah kertas dan meminta peserta untuk menggambarkan “Sungai Kehidupan”. dimana mereka memberikan tanda di alirannya, di setiap peristiwa penting mereka sadar bahwa politik itu memiliki pengaruh dalam kehidupan mereka.

- Fasilitator meminta peserta untuk berbagi kisah “sungai kehidupan” mereka dalam kelompok. Tiap kelompok terdiri dari empat orang. Masing- masing peserta mendapatkan kesempatan untuk bercerita selama 5 menit secara bergantian di dalam kelompoknya (20 menit).
- Fasilitator akan meminta tiap kelompok memberikan highlight apa yang menjadi hal menarik dari pengalaman mereka dalam politik.
- Fasilitator merangkumkan kesamaan dari berbagai narasi tersebut.

Kegiatan 2 : Belajar Dari praktisi politik perempuan (60 Menit)

- Fasilitator memperkenalkan narasumber kepada peserta dengan menekankan tidak hanya pada posisi tapi juga mengapa kehadiran narasumber menjadi penting dalam perjalanan dan pembelajaran para peserta.
- Narasumber akan menyampaikan materinya selama 30 Menit. Adapun beberapa hal yang menjadi substansi dari penyampaian narasumber adalah :
 1. Mengapa penting untuk perempuan terjun dalam dunia politik?
 2. Apa saja tantangan menjadi perempuan di parlemen, terutama dalam kaitannya dengan identitas gender sebagai perempuan maupun identitas lainnya (sebagai perempuan Papua, perempuan bukan orang asli Papua, Kristen, muslim Papua, ibu, orang tua tunggal, ataupun identitas lainnya).
 3. Bagaimana strategi dan advokasi yang dilakukan untuk mendorong agenda keadilan gender?
- Setelah pemaparan materi, fasilitator memberikan ruang untuk tanya jawab (20 Menit)
- Fasilitator menutup sesi dengan narasumber dengan meminta narasumber memberikan 1 (satu) kata yang menjadi harapan sekaligus penyemangat dari narasumber untuk para peserta yang hadir.
- Fasilitator memimpin para peserta mengucapkan terima kasih dengan salam PSL.
- Setelah narasumber meninggalkan ruangan, fasilitator mengingatkan peserta untuk menempelkan pelajaran paling berharga yang didapatkan oleh para peserta di dinding “*Sista’s Journey.*”

Sesi 2 :

Perempuan Berwirausaha

Tujuan

- Memahami pentingnya keterlibatan perempuan sebagai pengusaha di Papua
- Memahami tantangan dan strategi dalam perjalanan perempuan pengusaha

Metode

- Metode yang akan digunakan adalah ceramah dan diskusi.

Muatan Sesi

- Kegiatan 1. Saya dan Entrepreneurship
- Kegiatan 2. Belajar dari Pengusaha Perempuan Papua

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan 1. “Saya dan Entrepreneurship”

- Fasilitator memulai dengan menanyakan kepada peserta : *“Apa yang Anda pikirkan ketika mendengar kata ‘pengusaha’?”*.
- Setelah para peserta menjawab, pertanyaan selanjutnya adalah *“sebutkan satu nama perempuan pengusaha yang Anda ketahui di Papua”*.
- Setelah mendengarkan jawaban, selama 5 menit, fasilitator akan menarik beberapa pelajaran dan memberikan pengantar tentang minimnya jumlah pengusaha perempuan di Papua.

Kegiatan 2. Belajar Dari Pengusaha Perempuan Papua

- Fasilitator memperkenalkan narasumber dan pentingnya mengundang narasumber untuk berbagi bersama para peserta
- Narasumber menyampaikan materinya, yang akan difokuskan pada 3 hal yaitu :
 - Sharing pengalaman bagaimana memutuskan untuk menjadi pengusaha perempuan, apa motivasinya, siapa yang mendorong, serta bagaimana menjalankan usaha kewirausahaannya.
 - Bagaimana tantangan menjadi pengusaha perempuan Papua

- 
- Mengapa penting menjadi pengusaha perempuan
 - Setelah pemaparan materi, fasilitator memberikan ruang untuk tanya jawab (20 Menit)
 - Fasilitator menutup sesi dengan narasumber dengan meminta narasumber memberikan 1 (satu) kata yang menjadi mimpi dan penyemangat dari narasumber untuk para peserta.
 - Setelah narasumber meninggalkan ruangan, fasilitator mengingatkan peserta untuk menempelkan tulisan tentang pelajaran paling berharga yang didapatkan oleh para peserta di dinding "*Sista's Journey*"

Sesi 3

Perempuan dan Jurnalisme

Tujuan

- Memahami pentingnya keberadaan perempuan jurnalis di Papua
- Memahami tantangan dan peluang dalam perjalanan perempuan jurnalis
- Mengidentifikasi strategi dan advokasi dari perempuan jurnalis dalam mendorong kesetaraan gender dan agenda penting lainnya di Papua

Muatan Sesi

- Kegiatan 1 . Refleksi
- Kegiatan 2. Ceramah dan Diskusi
- Kegiatan 3 : Penutup

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan 1. Refleksi

- Fasilitator akan memutar sebuah video yang disiapkan , yang berisikan profil dan cerita para perempuan jurnalis nasional dan Papua.
- Setelah melihat video tersebut, fasilitator menanyakan kepada peserta apakah ada perbedaan antara jurnalis perempuan dan laki-laki?
- Setelah memberikan jawabannya, peserta akan dipersiapkan untuk sesi diskusi.

Kegiatan 2. Belajar Dari Perempuan Jurnalis Papua

- Fasilitator memperkenalkan narasumber dan pentingnya mengundang narasumber untuk berbagi bersama para peserta
- Narasumber menyampaikan materinya, yang akan difokuskan pada 3 hal yaitu :
 1. Sharing pengalaman mengapa menjadi jurnalis perempuan, apa motivasinya, siapa yang mendorong serta bagaimana menjalankan profesinya.
 2. Bagaimana tantangan menjadi jurnalis perempuan (termasuk keterkaitannya dengan identitasnya sebagai perempuan, kristen, ibu, isteri, single, islam, jurnalis, dll)
 3. Mengapa penting untuk perempuan menjadi jurnalis

- Setelah pemaparan materi, fasilitator memberikan ruang untuk tanya jawab (20 Menit)
- Fasilitator menutup sesi dengan narasumber dengan meminta narasumber memberikan 1 (satu) kata yang menjadi mimpi dan penyemangat dari narasumber untuk para peserta.
- Setelah narasumber meninggalkan ruangan, fasilitator mengingatkan peserta untuk menempelkan pelajaran paling berharga yang didapatkan oleh para peserta di dinding *"Sista's Journey"*

Sesi 4 . Evaluasi dan Penutup

- Setelah semua sesi, fasilitator akan menanyakan kepada peserta, sesi mana yang paling berkesan bagi para peserta dan alasanya.
- Setelah semua sudah menjawab, selanjutnya fasilitator akan menutup dengan mengingatkan para peserta untuk memikirkan apa yang menjadi ketertarikannya dari beberapa isu yaitu jurnalisme, entrepreneur, politik dan gerakan perempuan adat.



Modul 8: Pengembangan Keterampilan Pemimpin

MODUL 8

Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan

Tujuan :

- Untuk meningkatkan percaya diri dan ketrampilan berkomunikasi
- Untuk meningkatkan kemampuan fasilitasi dan persuasi

Muatan Modul :

- Sesi 1. Public Speaking
- Sesi 2. Teknik Fasilitasi

Durasi :

180 Menit

Sesi 1

Public Speaking

Tujuan

Setelah sesi ini, para peserta harus bisa berbicara dengan percaya diri dan mampu mengkomunikasikan pandangannya dengan jelas. Pelatihan public speaking membantu individu mengasah kemampuan kepemimpinan ini dengan fokus pada komunikasi yang efektif.

Muatan Sesi :

- Kegiatan 1 : *Storytelling circle*
- Kegiatan 2 : Pelatihan Public Speaking

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan 1. *Storytelling Circle*:

- Fasilitator menanyakan kabar peserta dan meminta setiap peserta untuk memberikan satu kata yang mewakili suasana hatinya.
- Fasilitator mengarahkan peserta untuk duduk dalam lingkaran dan satu orang memulai cerita singkat. Kemudian, fasilitator akan menghentikan cerita dan orang di sebelah mereka harus melanjutkan cerita tersebut. Ini membantu dalam meningkatkan keterampilan narasi dan berbicara secara berurutan.
- Setelah permainan selesai, fasilitator akan menanyakan apa tantangan yang ditemui saat membangun cerita.
- Fasilitator lalu memberikan penjelasan tentang tujuan dari sesi ini.

Kegiatan 2. Pelatihan *Public Speaking*

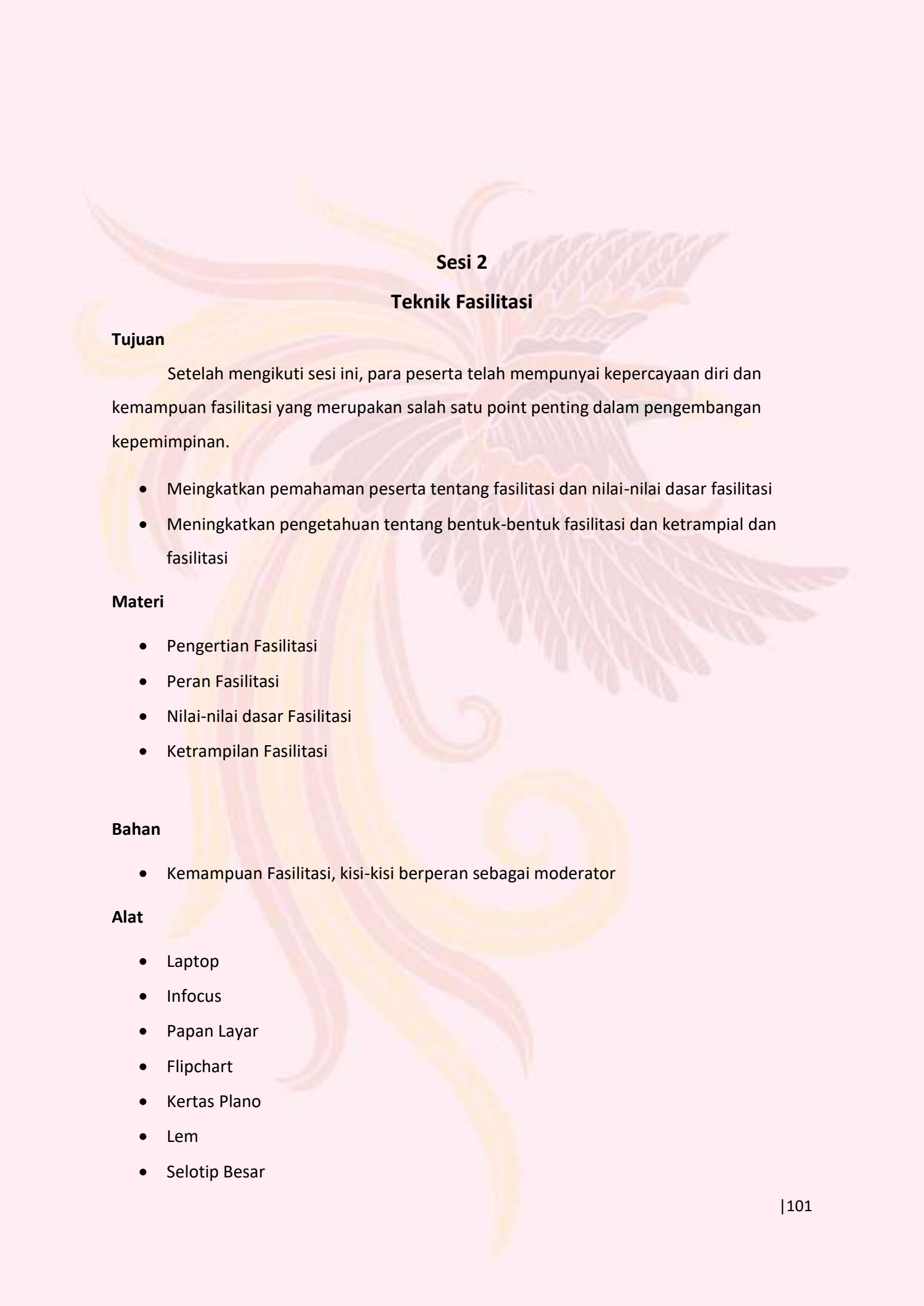
- Fasilitator mengundang instruktur *public speaking* untuk masuk ke dalam sesi dan memperkenalkannya kepada peserta.
- Instruktur akan memulai dengan memberikan pelatihan yang difokuskan pada:
 - a. Strategi mengatasi perasaan takut dan gugup yang dialami saat berbicara di depan umum
 - b. Teknik vocal dan pernafasan
 - c. Strategi mempersiapkan materi dan presentasi

d. Praktek public speaking

- Setelah instruktur telah selesai, maka fasilitator akan menyampaikan terima kasih kepada instruktur.
- Fasilitator memimpin peserta untuk memberikan salam PSL kepada instruktur sebagai bentuk apresiasi.

Kegiatan 3. Evaluasi

- Fasilitator membagikan metaplan kepada masing masing peserta
- Fasilitator meminta peserta untuk menuliskan hal baru/perubahan yang paling dirasakan setelah mengikuti sesi public speaking dan menempelkannya di *corner "Sista's Journey."*



Sesi 2

Teknik Fasilitasi

Tujuan

Setelah mengikuti sesi ini, para peserta telah mempunyai kepercayaan diri dan kemampuan fasilitasi yang merupakan salah satu point penting dalam pengembangan kepemimpinan.

- Meningkatkan pemahaman peserta tentang fasilitasi dan nilai-nilai dasar fasilitasi
- Meningkatkan pengetahuan tentang bentuk-bentuk fasilitasi dan ketrampil dan fasilitasi

Materi

- Pengertian Fasilitasi
- Peran Fasilitasi
- Nilai-nilai dasar Fasilitasi
- Ketrampilan Fasilitasi

Bahan

- Kemampuan Fasilitasi, kisi-kisi berperan sebagai moderator

Alat

- Laptop
- Infocus
- Papan Layar
- Flipchart
- Kertas Plano
- Lem
- Selotip Besar

- Spidol Besar;

Waktu:

120 Menit

Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan Pertama - Diskusi Kelompok

- Fasilitator menjelaskan maksud dan tujuan dari sesi ini kepada peserta
- Fasilitator mengajak peserta untuk membuat 3 kelompok dengan cara setiap peserta paling depan menghitung dengan angka satu dua, dan tiga. Dan peserta ketiga kembali memulai dengan hitungan satu;
- Fasilitator meminta setiap peserta berkumpul membentuk kelompok angka 1, 2, dan 3
- Fasilitator meminta kelompok untuk memiliki ketua dan sekretaris kelompok.
Selanjutnya setiap kelompok akan mendiskusikan dan menggali pemahaman di antara mereka dengan menjawab tiga pertanyaan yaitu :
 1. Apa pengertian fasilitasi dan fasilitator?
 2. Apa saja bentuk-bentuk fasilitasi
 3. Apa tugas dari fasilitator?
 4. Apa saja ciri-ciri fasilitasi dan fasilitator yang baik;
- Setelah diskusi kelompok selesai, fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok dan ditempelkan pada dinding kelas atau papan tulis;
- Setelah kelompok pertama mempresentasikan hasil kerja kelompok, fasilitator meminta tanggapan dan masukan dari dua kelompok lain dan selanjutnya dilanjutkan dengan kelompok berikutnya dengan pola yang sama
- Setelah diskusi pleno selesai, fasilitator menyimpulkan dan menegaskan kembali hasil kerja kelompok dan selanjutnya menegaskan kembali materi dengan penayangan slide (pengertian, bentuk dan ciri fasilitator yang baik)

Kegiatan Kedua -

- Fasilitator meminta peserta untuk kembali ke dalam kelompoknya.
- Fasilitator membagikan kertas yang masing-masingnya berisi 25 karakter fasilitator dan diminta untuk memilih 7 karakter fasilitator sesuai dengan penilaian dari dirinya sendiri.
- Pilihan-pilihan kelompok tersebut ditulis diatas kertas plano, kemudian dibahas karakter mana yang diperlukan dan relevan bagi seorang Fasilitator, Moderator dan narasumber. Fasilitator memeriksa perbedaan-perbedaan pilihan karakter dari masing-masing kelompok dan mendiskusikannya dengan semua peserta dengan metode umpan balik;

Kegiatan ketiga - Role playing

- Fasilitator meminta masing-masing kelompok untuk menyiapkan *bermain peran (role playing)*.
- Fasilitator meminta masing-masing kelompok mendesain sebuah kegiatan baik dalam bentuk **Seminar maupun diskusi terarah (FGD)**. Mereka dapat menentukan dan menyepakati topik pembahasan yang akan dipilih. Setelah itu, tiap kelompok akan membagi siapa yang berperan sebagai fasilitator, moderator dan narasumber.
- Setiap kelompok diminta untuk menampilkan permainan peran (masing-masing 10 menit)
- Fasilitator mencatat aspek keterampilan dan nilai dasar fasilitator, narasumber, moderator yang muncul pada saat penampilan kelompok dalam bermain peran pada kertas plano;
- Fasilitator mencatat dan mendiskusikan kembali catatan-catatan dari bermain peran itu, dengan merujuk bermain peran yang telah dilakukan oleh setiap kelompok tentang peran-peran apa yang telah dilakukan bersama peserta tentang prinsip dasar moderator, narasumber dan Fasilitator;

- Fasilitator menegaskan dan mengingatkan setidaknya ada tiga hal penting yang harus dikuasai oleh seorang fasilitator, pertama menguasai persoalan, kedua mudah berkomunikasi, ketiga bisa mengembangkan dialog lewat pertanyaan-pertanyaan menarik dan mengundang dialog;

BAHAN BACAAN

TEKNIK-TEKNIK MEMFASILITASI

a) Pengertian “Memfasilitasi”

Memfasilitasi berasal dari kata bahasa Inggris "Facilitation" yang akar katanya berasal dari bahasa Latin "*facilis*" yang mempunyai arti "membuat sesuatu menjadi mudah". Dalam Oxford Dictionary disebutkan : "*to render easier, to promote, to help forward; to free from difficulties and obstacles*". Secara umum pengertian "facilitation" (fasilitasi) dapat diartikan sebagai suatu proses "**mempermudah**" sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Dapat pula diartikan sebagai "melayani dan memperlancar aktivitas belajar partisipan pelatihan untuk mencapai tujuan berdasarkan pengalaman". Sedangkan orang yang "mempermudah" disebut dengan "Fasilitator".

b) Nilai-nilai Proses Fasilitasi

- **Demokratis.**

Mampu menghargai keragaman dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua partisipan untuk “mengalami proses belajar” secara bebas, terbuka, tanpa prasangka dan diskriminasi.

- **Tanggung Jawab.**

Sebagai fasilitator, bertanggungjawab terhadap rencana yang sudah dibuat, apa yang dilakukan, dan bagaimana hal ini membawa pengaruh pada isi, partisipasi dan proses pada pembahasan itu. Fasilitator juga bertanggungjawab atas dirinya sendiri dan apa yang terjadi pada fasilitator. Fasilitator harus sensitif terhadap bagaimana dan seberapa besar para partisipan bersedia dan mampu memikul tanggungjawab pada setiap pertemuan atau pelatihan. Melalui pengalaman, para partisipan dapat belajar memikul tanggungjawab yang semakin besar.

- **Kerjasama.**

Fasilitator dan para partisipan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama mereka. Aktivitas memfasilitasi / memandu adalah sesuatu yang dilakukan oleh seseorang bersama dengan sebuah kelompok.

- **Kejujuran.**

Fasilitator mewakili secara jujur nilai-nilai dirinya sendiri, perasaan, keprihatinan dan prioritas dalam bekerja bersama seluruh partisipan pelatihan, dan fasilitator seharusnya menentukan suasana bagi suatu harapan akan kejujuran dari seluruh partisipan. Ini juga berarti bahwa fasilitator harus jujur dengan dan terhadap partisipan dan terhadap dirinya sendiri menyangkut apa saja yang menjadi kemampuan fasilitator. Fasilitator harus mewakili dirinya sendiri secara adil dan tidak berusaha untuk berbuat terlalu jauh melampaui kemampuannya sendiri dalam peranan sebagai fasilitator.

- **Kesamaan Derajat.**

Fasilitator harus senantiasa menyadari bahwa dia dapat belajar dari para partisipan sebesar apa yang mereka bias pelajari dari fasilitator.

c) Fungsi dan Peran Fasilitator

Fungsi dan peranan seorang fasilitator ialah memusatkan perhatian pada seberapa baik partisipan pelatihan bekerjasama. Tujuan dan fokus ini ialah untuk memastikan bahwa partisipan sebuah pelatihan dapat mencapai tujuan mereka dalam pelatihan tersebut. Fungsi dan peranan tersebut dapat diwujudkan dengan cara:

- Menjamin bahwa setiap partisipan mempunyai kesempatan untuk memberikan sumbangan pada sebuah diskusi ;
- Meninjau dan mengetahui bahwa agenda yang disusun bertujuan untuk melayani tujuan dan kepentingan partisipan pelatihan dan pelatihan itu sendiri.

d) Etika fasilitator

- Terbuka untuk belajar dari partisipan (pengetahuan dan pengalaman)
- Meletakkan kebutuhan partisipan di atas kepentingan diri sendiri
- Respek (hormat) dan apresiatif (menghargai) dengan apa yang ada dalam diri partisipan.
- Ramah, sopan, empatik dan bersahaja (rendah hati)
- Peka dan cepat tanggap (responsive) dalam mendefinisikan situasi yang berkembang dalam proses pelatihan
- Mengedepankan prinsip “kekitaan”
- Menjauhkan diri dari sikap berprasangka, diskriminasi dan “melecehkan” partisipan;

e) Sikap Dasar Fasilitator

- Fasilitator hendaknya berhati-hati untuk tidak membiarkan minatnya hanya dalam isi /konten dan melupakan proses bagaimana partisipan pelatihan itu bekerja;
- Mampu menjaga kendali atas dirinya sendiri;
- Mampu memfokuskan perhatiannya pada proses dan menempatkan posisi berada di luar kelompok partisipan pelatihan, agar dapat melakukan fasilitasi dengan baik;
- Tidak perlu merasa kuatir untuk menunjukkan dirinya sendiri atau melindungi ego dan kepentingannya sendiri;
- Memiliki fleksibilitas dalam menyikapi situasi dalam diri partisipan.

f) Tanggung Jawab Fasilitator

- Merancang partisipasi;
- Memastikan keseimbangan partisipasi;
- Mendorong dialog diantara partisipan;
- Menyediakan struktur dan proses untuk kerja kelompok;
- Mendorong perbedaan pandangan ke arah yang positif;

- Mendengarkan secara aktif dan mendorong partisipan yang lain untuk melakukan hal yang sama;
- Mencatat, mengorganisir, dan meringkas masukan dari anggota;
- Mendorong kelompok untuk mengevaluasi sendiri perkembangan dan kemajuan kerja;
- Melindungi anggota kelompok dan idenya dari serangan atau pengabaian perhatian;
- Meyakinkan bahwa kelompok itu kumpulan pengetahuan, pengalaman dan kreativitas. Gunakan metode dan teknik fasilitasi untuk menggali sumberdaya ini.

g) Ragam Teknik Fasilitasi

Seorang fasilitator bekerja dengan mengaplikasikan keahlian spesifik dan metode, digabung dengan perhatian cermat dan sensitifitas pada orang lain. Dengan cara itu, maka seorang fasilitator akan membawa kelompok pada penampilan terbaiknya. Keahlian fasilitator meramu dinamika kelompok dengan gaya pribadinya, diselingi dengan kreatifitas dan energi, maka akan menciptakan sebuah **seni fasilitasi**. Dengan semacam ini, maka kelompok yang difasilitasi akan dapat bekerja dengan fleksibilitas dan kreativitas maksimum dalam batasan yang realistik. Dalam banyak hal seringkali seorang fasilitator masih memaksakan pandangannya terhadap kelompok yang difasilitasinya. Hal ini seringkali terjadi karena fasilitator merasa lebih banyak memiliki pengalaman daripada kelompok yang difasilitasinya dikarenakan pengalaman memfasilitasinya di masa lampau dengan berbagai permasalahan serupa.

Fasilitator hendaknya menyadari bahwa seringkali kelompok yang difasilitasi terdiri dari orang-orang yang jauh berpengalaman. Pada saat seperti ini cara pandang kita sebaiknya dikesampingkan. Lebih penting bagi fasilitator untuk mengeksplorasi ide-ide mereka dan tetap netral dalam memandu proses kelompok untuk menemukan solusi bersama. Sebagai fasilitator hendaknya kita menyadari bahwa tugas yang kita emban lebih banyak mengeksplorasi dengan melontarkan berbagai pertanyaan-pertanyaan menganalisis untuk menemukan permasalahan kelompok yang sebenarnya, ketimbang memberikan banyak pandangan-pandangan pribadi yang dimiliki. Beberapa keterampilan fasilitator yang perlu diasah terus-menerus dalam pembelajaran pelatihan adalah:

- **Seni Bertanya**

Fasilitator tidak boleh memberikan jawaban kita sendiri terhadap masalah sebuah kelompok. Lalu bagaimana kita bisa membantu mereka? Sebagai titik awal kita bisa menggunakan beberapa pertanyaan untuk merinci lebih jauh masalah yang sedang dibahas dan secara perlahan mendorong kelompok untuk menganalisis masalah tersebut.

- **Seni Menggali Lebih Dalam (*Probing*)**

Teknik ini digunakan untuk menggali lebih dalam lagi dan menjaga agar orang-orang yang berdiskusi untuk tetap berbicara. Di samping itu, teknik probing ini sangat diperlukan untuk menghindarkan diskusi dari kemacetan. Teknik ini akan menunjukkan perbedaan positif antara kegiatan fasilitasi pada tingkat kualitas dan kedalaman. Seperti misalnya pada saat kelompok terjebak pada kemacetan atau diskusi yang semakin melebar maka teknik *probing* ini dapat digunakan untuk memindahkan diskusi kepada hal-hal yang lebih detail dan spesifik. Beberapa cara *probing* untuk membantu kelompok antara lain:

- Mencari akar masalah;
- Mencerahkan anggota kelompok yang lain;
- Mengeksplorasi perhatian atau gagasan;
- Mendorong anggota kelompok untuk mengeksplorasi gagasan secara lebih mendalam dan untuk menolong proses berpikir mereka sendiri;
- Membuka kelompok agar lebih jujur membagi informasi dan perhatian;
- Menaikkan tingkat kepercayaan dalam kelompok;
- Membongkar fakta-fakta kunci yang belum keluar;
- Meningkatkan kreativitas dan berpikir positif.

Komunikasi non verbal juga dapat dilakukan untuk melakukan *probing*, yaitu antara lain dengan menganggukkan kepala, menjaga kontak mata langsung, dan tetap berdiam

diri untuk beberapa saat. Cara-cara ini digunakan untuk menggali lebih dalam lagi pendapat partisipan.

Fasilitator dapat menggunakan *probing* ini secara selektif sebagai pembuka jalan saja. Karena bila terlalu banyak melakukan *probing* yang tidak tepat justru akan menimbulkan beberapa hal yang seharusnya dihindari. Antara lain adalah anggota kelompok merasa diinterogasi, anggota kelompok lain merasa menjadi kurang diperhatikan karena terlalu banyak *probing* pada salah satu orang, kehilangan netralitas (terutama bila memiliki agenda tersembunyi), dan *probing* dapat membuat berputar-putar pada satu tempat saja, tidak bisa kemana-mana.

- **Seni Membuat Ikhtisar (Parafrase)**

Teknik ini adalah teknik mengulang pendapat dengan menggunakan bahasa anda sendiri. Parafrase sangat berguna untuk memeriksa pemahaman dengan orang yang berpendapat. Ketika fasilitator mengulang kalimat-kalimat si pembicara, partisipan yang lain juga akan saling memeriksa pemahaman mereka atas pendapat partisipan yang mengajukan pendapat. Jika anda salah menangkap pesan yang dimaksud, maka anda dapat langsung melakukan perbaikan terhadap kesalahpahaman tersebut. Contoh kalimat parafrase tersebut adalah, “Baik, Kemal. Kalau tidak salah, anda tadi mengatakan...”.

Anda dapat menggunakan teknik ini untuk menaikkan kesepahaman dalam kelompok, tetapi jangan sampai menggunakan teknik ini untuk memasukkan opini anda sendiri. Juga, hindari kesan bahwa anda berusaha untuk memperbaiki atau menambahkan apa yang telah dikatakan oleh partisipan diskusi. Dalam bahasa yang sederhana, parafrase digunakan sebagai penghormatan terhadap orang yang berpendapat, dan sebagai fasilitator anda mendengar langsung dan menghargai apa yang diungkapkan partisipan tersebut.

Parafrase paling tepat digunakan untuk membantu kalimat-kalimat partisipan yang tidak jelas, terlalu abstrak, konsep tidak terang, atau mempunyai terlalu banyak ide. Dalam beberapa kasus, seni membuat ikhtisar ini tidak perlu dilakukan terutama jika anda sudah mencatat input anggota di *flip chart* atau *whiteboard*. Hindari memparafrase setiap input orang. Teknik terbaik yang bisa dilakukan adalah mendengar secara aktif dan merekam kata-kata kunci dari pembicara.

Beberapa hal yang perlu dipegang sebagai dasar melakukan parafrase antara lain adalah: parafrase hanya untuk memeriksa pemahaman; jangan menggunakan parafrase untuk memperbaiki kalimat-kalimat pembicara; hindari menambah atau mengubah apa yang dikatakan pembicara; jika mungkin gunakan kata-kata si pembicara setepat mungkin; dan parafrase digunakan ketika anda pikir ada anggota kelompok yang tidak mendengar apa yang dikatakan si pembicara.

- **Seni Mengaitkan Pernyataan dan Umpan Balik**

Teknik ini seringkali disebut dengan teknik *referencing back*, yaitu teknik untuk mengkait-kaitkan pernyataan partisipan dengan pernyataan partisipan yang lain sebelum-sebelumnya. Ketika partisipan pertemuan mengemukakan sebuah pendapat yang mirip dengan komentar yang telah dikatakan sebelum-sebelumnya, anda bisa mengatakan, “Ini mungkin masih berkaitan dengan pernyataan yang dikatakan Andri tadi. Andri bagaimana pendapat anda?”.

Referencing back mendorong anggota untuk mengetahui dan membangun di atas salah satu ide yang lain. Teknik ini juga mendorong partisipan untuk mendengarkan satu sama lain. Di samping itu, teknik ini dapat digunakan untuk tidak setuju dan menunjuk perbedaan yang ada di antara pendapat-pendapat partisipan. Teknik ini juga mendorong partisipan untuk saling mendengarkan satu dengan yang lain. Karena kadangkala partisipan mengulang pembicaraan yang telah ada karena mereka tidak mendengar pendapat yang telah muncul sebelumnya atau ingin mengungkapkan ide tersebut dengan cara yang lain.

Dengan mengungkapkan apa yang telah diungkapkan partisipan sebelumnya, maka sebenarnya forum pertemuan telah didorong untuk lebih teliti dan menyimak apa-apa pendapat yang telah muncul sebelumnya. Para partisipan didorong untuk mendengar lebih teliti dan mengkait-kaitkan komentar-komentar mereka dengan partisipan yang lain.

Keuntungan lain yang dapat anda peroleh dari menerapkan *referencing back* adalah dapat dikatakan bahwa ini menunjukkan perhatian anda kepada setiap komentar yang muncul dari partisipan. Disamping itu tentu saja hal ini membuktikan bahwa anda mendengarkan dan menyimak secara aktif setiap pendapat yang muncul. Karena kadangkala,

banyak fasilitator atau partisipan yang mengabaikan komentar orang lain dan menganggapnya sebagai sebuah komentar yang tidak pernah diungkapkan.

Teknik *referencing back* adalah juga teknik yang bagus untuk menyeimbangkan partisipasi, karena sebagai fasilitator anda dapat memilih pendapat dari partisipan yang sangat pendiam atau seseorang yang berada dalam posisi yang tidak berkuasa dalam organisasi. Hal ini adalah sebagai cara anda untuk memberi respek dan penghargaan karena telah membagi gagasan.

- **Seni Mengamati (Observing)**

Teknik observasi atau pengamatan adalah kemampuan untuk mengamati apa yang sedang terjadi tanpa menghakimi tanda-tanda non verbal seseorang dan kelompok secara obyektif. Hal ini terjadi karena seringkali orang lebih mudah mengembalikan kata-kata dibandingkan dengan perilaku kita. Sebagai fasilitator, pengamatan memberikan peluang bagi anda untuk mengetahui apa yang dipikirkan orang lain tidak hanya dari apa yang dikatakan, tetapi juga dari perilakunya. Karena sebenarnya perilaku non verbal dapat mengungkapkan sesuatu pesan secara cukup kuat.

Anda bisa mengecek berbagai pendapat bukan hanya pada apa yang dikatakan melainkan juga pada bahasa non verbalnya karena seringkali pendapat juga dipengaruhi oleh bagaimana cara pendapat tersebut diungkapkan. Misalnya untuk tataran individu, anda dapat mengecek pada intonasi suara, gaya komunikasi, ekspresi muka, kontak mata, gerakan tubuh, dan postur tubuh.

Sedangkan pada tingkatan kelompok anda dapat mengecek beberapa hal berikut: siapa mengatakan apa? Siapa melakukan apa? Siapa melihat siapa ketika mengatakan sesuatu? Siapa menghindari terjadinya kontak mata? Siapa duduk di dekat siapa? Bagaimana tingkat energi kelompok? Bagaimana tingkat minat kelompok? Pengamatan yang baik akan membantu anda untuk mendapatkan gambaran tentang perasaan dan sikap para partisipan serta memantau dinamika, proses-proses dan partisipasi kelompok. Karena itu sangat penting bagi seorang fasilitator untuk mengembangkan keterampilan mengamati jenis-jenis komunikasi non-verbal. Sebaiknya Anda melakukannya dalam waktu yang singkat tanpa diketahui oleh partisipan-partisipan yang lain.

- **Seni Menyimak**

Banyak fasilitator melewati substansi komunikasi “dua arah”, yang sejatinya sangat penting dalam meningkatkan kesepahaman antara berbagai pihak. Keterampilan menyimak adalah keterampilan kunci seorang fasilitator. Hal ini sangat penting bagi seorang fasilitator karena cara Anda menyimak akan mempunyai arti yang sangat penting bagi orang yang berbicara dan membantu meningkatkan kualitas komunikasi antara Anda dan orang itu.

Disamping itu, fasilitator juga bertanggungjawab untuk meningkatkan kualitas komunikasi dalam kelompok dan membantu anggota kelompok untuk saling menyimak dengan lebih baik.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menyimak antara lain adalah:

- ***Tunjukkan empati dan minat.*** Artinya Anda sedang menyimak. Gunakan bahasa tubuh anda sebagai pesan bahwa Anda sedang memperhatikan dan mencoba memahami apa yang mereka pikirkan. Perhatikan kata-katanya yang utama, jangan banyak bicara untuk menjelaskan opini anda sendiri, biarkan mereka bebas menyampaikan gagasan yang ada dipikiran. Berikan dukungan secara penuh dengan memberikan fokus perhatian kepada orang tersebut dengan cara menganggukkan kepala ataupun dengan kata-kata dukungan. Jangan menyela!
- ***Menyimaklah dengan aktif.*** Menyimak bukan berarti anda harus pasif. Melainkan anda harus aktif untuk menangkap seluruh pesan yang ingin disampaikan oleh partisipan yang berpendapat. Misalnya dengan memperhatikan bentuk tubuh, raut muka dan pilihan bahasa yang digunakan. Gunakan teknik parafrase untuk memastikan bahwa anda paham.
- ***Menyimak dengan baik lebih sulit dari dugaan kita.*** Hal ini terjadi karena banyak hal yang ternyata menyebabkan kita menjadi sulit untuk menyimak. Misalnya, karena proses kita berpikir lebih cepat daripada orang berbicara, maka kadang-kadang pada saat seseorang belum selesai berbicara mereka telah menggunakan kemampuannya untuk berpikir hal yang lain. Atau misalnya, mendadak emosi dan terbakar amarahnya saat mendengar orang lain berpendapat, mendengar dengan melamun, menyimak

dengan telinga terbuka tetapi pikiran tertutup, menganggap isu-isu yang diungkapkan terlalu berat sehingga bias dan menyimak dengan serta merta menggoyang keyakinan orang lain.

h) Ragam Metode Fasilitasi

Selain memiliki beberapa teknik di atas, fasilitator pelatihan juga perlu menguasai metode-metode sebagai berikut:

- **Metode Ceramah**

Dengan metode ceramah, pelatih dapat memberikan pelajaran dalam satu ruangan terutama untuk materi yang bersifat teoritik maupun untuk memberikan kesadaran. Metode ini merupakan metode satu arah.

- **Kelebihan metode ceramah :**

- Dapat dilakukan sekaligus dengan menempatkan dalam satu ruang besar
- Cepat karena dapat diberikan secara lisan

- **Kekurangan metode ceramah :**

- Sulit untuk hal-hal teknis yang menuntut keterampilan-keterampilan tertentu
- Kemungkinan akan sulit dipahami
- Membosankan
- Sulit bagi partisipan yang heterogeny

- **Metode peragaan (simulasi)**

Metode ini untuk melatih keterampilan tertentu. Metode peragaan kebanyakan menggunakan alat-alat yang didemonstrasikan cara penggunaan dan cara kerjanya.

- **Kelebihan metode peragaan :**

- a. Mudah dipahami
- b. Lebih mendalam, karena lebih ke praktek sehari-hari

- **Kekurangan metode peragaan :**

- a. Tidak semuanya dapat dijelaskan dengan peragaan

b. Membutuhkan alokasi waktu yang relatif panjang

- **Metode latihan praktek**

Metode ini menekankan seseorang untuk melakukan latihan seperti yang sesungguhnya dengan harapan dapat langsung bekerja dalam keadaan sesungguhnya.

- **Metode diskusi**

Dalam metode ini partisipan dapat mengemukakan argumentasi dengan baik serta dapat menghayati seakan-akan dalam keadaan yang sesungguhnya. Umumnya metode ini digunakan oleh menengah ke atas untuk membahas kasus-kasus yang sudah pernah terjadi.

- **Kelebihan metode diskusi :**

- Suasana menjadi lebih hidup
- Mendekati praktek (karena ada kasus)

- **Kekurangan metode diskusi**

- Kemungkinan tidak terarah
- Sulit diterapkan untuk tujuan-tujuan keterampilan.

- **Metode games/ permainan**

Dalam metode ini partisipan seakan-akan bermain, tapi sebenarnya partisipan dilatih untuk menghayati tugas-tugas sesungguhnya.

- **Kelebihan metode games :**

- a. Santai tapi lebih mengarah, lebih punya kesadaran

- **Kekurangan metode games :**

- a. Sulit membuat games, membutuhkan tingkat kreativitas tinggi
- b. Membutuhkan waktu yang cukup

Secara ringkas, keseluruhan kompetensi fasilitator pelatihan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6. Kompetensi Fasilitator



PD-Institute

PAPUA DEMOCRATIC INSTITUTE

✉ oficial.pdinstitute@gmail.com

📞 +62 852-1002-5215

🌐 <https://www.pd-institute.org/>

🎵 [pd.institute](#)

📷 [pd.institute_](#)

**Papua Democratic Institute
(PD - Institute)**

Jalan Bosnik Blok G No. 122 BTN
Kampkey, Tanah Hitam, Abepura, Papua