NUR SAYYID SANTOSO KRISTEVA

MODUL PANDUAN

TRAINING OF FASILITATOR (TOF) (TOF): Metodologi Pelatihan, Fungsi dan Peranan Fasilitator Transformatif



TRAINING OF FASILITATOR (TOF)
Trainer: Nur Sayyid Santoso Kristeva, S.Pd.I®
2008, ©Training of Fasilitator (TOF)
Kader Kultural Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Jogjakarta
Alumnus UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta
Mahasiswa Pascasarjana S2 Sosiologi Fisipol
Gadjah Mada University

E-Mail: nuriel.ugm@gmail.com / skristeva@gmail.com
Website: www.nursayyidsantoso.blogspot.com / www.sosiologidialektis.wordpress.com
Cp. (0282) 540437 / 085 647 634 312

Daftar Isi

Content Training Of Fasilitator—03

Testimoni Penulis—04

Teks 'Pidato Kebudayaan' Sastrawan Pramoedya Ananta Toer—07

Grand Design Pelatihan: Landasan Formulasi Pelatihan—13

Grand Design Pelatihan: Analisis Problem Struktural PMII—14

Grand Design Pelatihan: Srenario Planning PMII—16

Grand Design Pelatihan: SWOT—19

Materi 1: Gagasan Dasar Fasilitator Transformatif—20

Materi 2: Metodologi Pembelajaran Trasformatif—22

Materi 3: Metodologi Pelatihan Transformatif—38

Materi 4: Fasilitator: Peranan, Fungsi & Teknik Komunikasi—51

Materi 5: Generasi Teknik Fasilitasi Experiential Learning—53

Materi 6: Menfasilitasi Pelatihan Partisipatif—57

Hand-Out Analisis Diri—60

Penjelasan Teknis dan Metodologi Forum—61

Penjelasan Metodologi dan Mekanisme Focus Group Discussion (FGD) —65

Langkah-Langkah Memandu Out-Bound, Game, Energizer & Ice Breaker—76

Reframing Alur Training of Fasilitator & PKD—82

CONTENT TRAINING OF FASILITATOR (TOF)

I. Rumusan Materi Dasar Tehnik Fasilitasi—01
1) Materi 1: Gagasan Dasar Fasilitator Transformatif
2) Materi 2: Metodologi Pembelajaran Trasformatif
3) Materi 3: Metodologi Pelatihan Transformatif
4) Materi 4: Fasilitator: Peranan, Fungsi & Teknik Komunikasi
5) Materi 5: Generasi Teknik Fasilitasi Experiential Learning
6) Materi 6: Menfasilitasi Pelatihan Partisipatif

II. Rumusan Grand Design Pelatihan—02
1) Merumuskan Landasan Epistemologis Pelatihan
2) Merumuskan Desain Forum Tentatif (DFT)
3) Mekanisme & Metodologi Analisa Diri (ANDIR)
4) Mekanisme & Metodologi Kontrak Belajar/ Need Assecement (NA)
5) Mekanisme & Metodologi Forum Besar/ Session Utama (FB)
6) Mekanisme & Metodologi Focus Group Discussion (FGD)
7) Mekanisme & Metodologi Energizer (EG)
8) Mekanisme & Metodologi Out-Bound (OB)
9) Mekanisme & Metodologi Skenario Planning (SP)
10) Mekanisme & Metodologi Rencana Tindak Lanjut (RTL)

III. Reframing Alur TOF & MAPABA—03

IV. Rumusan Materi Dasar Pelatihan—04
1) Materi PMII 1: Nilai Dasar Pergerakan PMII
2) Materi PMII 2: Ahlussunah wal Jama'ah
3) Materi PMII 3: Historisitas & Normatifitas PMII
4) Materi PMII 4: Geneologi Gerakan Mahasiswa
5) Materi PMII 5: Paradigma Gerakan PMII
6) Studi Dasar 1: Analisa Diri
7) Studi Dasar 2: Pendidikan Pembebasan
8) Studi Dasar 3: Kapitalisme Pendidikan
9) Studi Dasar 4: Ideologi Gender & Pembangunan
10) Studi Dasar 5: Kiri Islam & Teologi Pembebasan
11) Studi Dasar 6: Teori Negara
12) Studi Dasar 7: Kapitalisme
13) Studi Dasar 8: Developmentalisme
14) Studi Dasar 9: Marxisme
15) Studi Dasar 10: Globalisasi
16) Studi Dasar 11: Analisa Sosial

V. Out-Bound, Game, Energizer & Ice Breaker—05
1) Kategori Permainan Perkenalan
2) Kategori Permainan Kerjasama & Koordinasi
3) Kategori Permainan Kompetisi
4) Kategori Permainan Konsentrasi
5) Kategori Permainan Manajemen Konflik
6) Kategori Permainan Mental
7) Kategori Permainan Dinamika & Partisipasi

Testimoni Penulis



Belajar berarti membuat segala sesuatu yang kita jawab menjadi hakikat-hakikat yang menunjukkan dirinya sendiri pada kita setiap saat. Mengajar lebih sulit dari pada belajar, karena apa yang dituntut dari mengajar: membiarkan belajar! Manusia pada hakekatnya butuh ruang ekspresi, berpendapat dan mengkritik pada saat proses belajar. Kenyataan ini membuktikan bahwa pada hakikatnya anak didik dan realitas sosial juga menjadi sumber belajar. Maka, harus menjadi kesadaran bahwa guru bukan satu-satunya sumber pengetahuan yang wajiba diyakini.

Sejalan dengan testimoni Heidegger, ia melihat proses belajar sebagai masalah yang sangat mendesak dan bersifat pastisipatoris, yang memerlukan keterlibatan penuh pelajar (learner) dan tentunya bukan sesuatu yang dapat ditanamkan dari luar melalui proses yang sangat didaktis. Konsep pendidikan transformatif adalah model pendidikan yang kooperatif terhadap segenap kemampuan peserta didik untuk menuju proses berfikir yang lebih bebas dan kreatif. Model pendidikan ini menghargai potensi yang ada pada setiap individu. Artinya, potensi-potensi individu itu tidak dimatikan dengan berbagai bentuk penyeragaman dan sanksi-sanksi, tetapi biarkan tumbuh dan berkembang secara wajar dan manusiawi.

Pendidikan transformatif menjelaskan adanya relasi sosial yang timpang, menindas, mendominasi dan mengeksploitasi. Relasi-relasi tersebut harus diubah agar menjadi setara, saling menghargai dan memiliki kepekaan. Dalam pelaksanaannya, anak didik tidak dijejali kurikulum yang dipaket oleh pemerintah, tetapi anak didik diajak untuk memahami realitas hidupnya. Realitas itu kemudian menjadi sumber inspirasi dan kreatifitas anak didik dalam membangun visinya. Model pendidikan semacam ini tidak menjadikan anak didik menjadi bejana kosong yang harus terus diisi (*bangking concept of education*), seperti dikritik oleh Paulo Freire, melainkan mengajak anak didik secara kritis mempertanyakan realitas yangterjadi disekeliling mereka. Peran guru hakikatnya adalah sebagai “peran yang secara empatik menantang” (emphatetic challenging), karena mensyaratkan guru untuk lebih reseptif, yaitu kepekaan guru untuk menerima ide-ide baru. Guru tersebut disyaratkan untuk menjalin hubungan yang simpatik dengan anak didik—namun bukan dengan cara menuruti kehendak dan dengan demikian mematikan hubungan ini—tetapi lebih memicu semangat dan menantang dalam pengertian apa yang harus ditawarkan mata pelajaran, apa “yang ada” (on the move) dalam mata pelajaran itu, dan apa yang mungkin menjadi persoalan penting bagi anak didik dalam hubungan ini.

Keterbukaan dan saling percaya merupakan karakter yang sangat menentukan, dimana guru menerima pemikiran atau menantang pemikiran anak didik dengan mendengarkan apa yang dipikirkan anak didik dalam belajar. Dengan proses belajar yang dialogis tentu tidak akan terjadi kekerasan dan pemaksaan kepada anak didik dalam belajar. Seperti refleksi kritis Neil, ia mengatakan; saya percaya bahwa memaksakan apapun dengan kekuasaan adalah salah. Seorang anak seharusnya tidak melakukan apapun sampai ia mampu berpendapat—

pendapatnya sendiri—bahwa itulah yang harus dilakukan (A.S. Neil, Summerhill, 1968, hal 111). Keterbukaan itu menyangkut terhadap segala aspek baru untuk memberikan peluang kepada anak didik dalam menumbuhkan sikap menghormati keberagaman (pluralitas), sebuah sikap yang menjadi dasar objektivitas anak didik dalam memahami pengetahuan.

Fenomena pengembangan metodologi pembelajan saat ini sangat variatif, namun menurut hemat penulis metode-metode tersebut belumlah efektif untuk diaplikasikan dalam proses belajar. Karena keasikan belajar bagi anak tidak hanya ditentukan oleh metode dan fasilitas yang lengkap, tetapi juga kesempatan yang lebih banyak untuk bertanya dan mengkritik dalam upaya mengeksplorasi pengentahuan. Kenyataan ini hendaknya memberikan kesadaran guru bahwa pendidikan bukan hanya menyampaikan nilai (transfer of value) atau menyampaikan pengetahuan (transfer of knowledge) tetapi juga mampu menciptakan pengetahuan-pengetahuan baru dari realitas disekeliling anak didik.

Pendidikan memiliki kekuatan politis dan ideologis dalam mengusung agenda perubahan sosial. Maka tak bisa dipungkiri bahwa institusi pendidikan selalu dljadikan medan dalam melanggengkan kekuasaan. Menjadi sebuah keniscayaan bahwa pendidikan mulal kehilangan fungsinya sebagai medan transformasi sosial dan mendidik masyarakat.

Sekolah seharusnya menjadi tempat mengenal realitas sosial. Realitas dalam konteks sosial adalah realitas yang harus selalu dipertanyakan. Realitas yang harus diubah dengan pikiran dan tindakan nyata. Pendidikan merupakan instrument yang laten untuk melawan sistem yang tidak adil dan menindas. Pendidikan harus dijadikan ruang mediasi transformasi sosial menuju formasi sosial yang menjamin tatanan sosial yang lebih adil. Maka, realitas sosial sesunggunya memerlukan perlawanan besar dan panjang.

Minimnya kelompok *radikal-transformatif* di kampus-kampus merupakan kegelisahan sendiri apakah transformasi sosial dapat mungkin terjadi lagi. Padahal keyakinan untuk menciptakan perubahan itu justru diharapkan terjadi lewat gerakan mahasiswa ini. Tragisnya, justru pada level gerakan sosial ini muncul *fragmentasi* dalam gerakan-gerakan reaksioner yang elitis. Hal ini mungkin terjadi karena keringnya ruang mediasi intelektual sebagai basis *dialektika-refleksi* atas sekian aksi yang dilakukan. Sebuah hal yang mustahil kerangka kerja *revolusioner* itu akan tercipta tanpa adanya sebuah transformasi wacana yang massif dan tradisi dialektis yang tertuang dalam narasi kaderisasi yang sistemik.

PMII sebagai komunitas ideologis yang berbasis kaum *tradisionalis-radikal*, harus mampu menjawab tantangan-tantangan zaman atas sekian proses eksploitasi, dehumanisasi, ketimpangan dan sekian persoalan lain yang tidak saja membutuhkan alat analisa yang jeli, tetapi juga proses itu bergulir tidak secara terlihat dengan kasat mata. Mustahil kita dapat menganalisa aras sosial apabila tanpa gagasan dasar kaderisasi formal dan informal yang memiliki bobot pengetahuan dan pembacaan yang jelas. Sehingga issue apapun yang sedang diusung, merupakan issue actual, strategis dan populis, bukan issue elitis, usang dan hanya menjadi tunggangan kepentingan politik pragmatis.

Pertanyaannya adalah apakah PMII sudah mampu mengusung sekian mandat sosial yang diembannya? dan apakah PMII sudah mampu memposisikan

organisasi dalam proses transformasi sosial? ataukah hanya menjadi bagian dari reproduksi sosial? Beberapa kegelisahan ini harus bisa dijawab dengan kaderisasi sistemik dengan wacana-wacana yang dikembangkan dengan melihat kebutuhan kader, organisasi dan bangsa.

Kaderisasi di PMII merupakan upaya pembentukan kader yang tangguh dan mampu menjawab tantangan zaman. Prinsip dasar dalam melakukan pengkaderan adalah upaya *liberasi* sebagai manifestasi kebebasan manusia dalam bertindak dan berpikir, sehingga ada kesesuaian antara kebenaran berpikir dan kebenaran bertindak. Basis kebenaran itu sendiri tertuang dalam ideologi PMII, paradigma gerakan dan *platform* gerakan sosial.

Jogjakarta, Dipenghujung Tahun 2009

NUR SAYYID SANTOSO KRISTEVA

Teks 'Pidato Kebudayaan' Sastrawan
Pramoedya Ananta Toer pada 17 Agustus 2002

17 Agustus 1945
Merdeka!



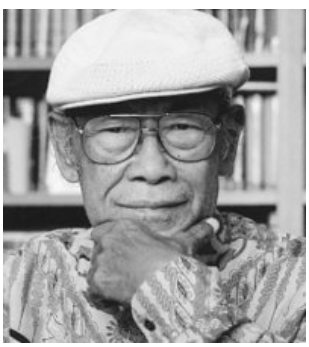
17 Agustus 1945 bukan untuk berkesempatan mendangkalkan maknanya dengan upacara dan upacara. Dilihat dari sejarah perkembangan umat manusia, tanggal ini mengandung makna ganda. Pertama-tama, tentu saja, bebasnya 80 juta rakyat Indonesia dari penjajahan ratusan tahun Belanda, bangsa dan negeri kecil di ujung utara dunia. Dengan proklamasi kemerdekaan pada tanggal itu, sejumlah bangsa Nusantara meleburkan diri dalam nasion Indonesia. Ini adalah nilai kemanusiaan, bukan sekadar politik yang telah kita sumbangkan pada sejarah umat manusia.

Belum, belum selesai, baru permulaan, baru awal. Dua hari sebelumnya, 15 Agustus 1945, Vietnam menyatakan kemerdekaannya. Imperialisme Barat tak bisa terima ini. Perancis banjirkan pasukannya ke Vietnam untuk merebut kembali jajahannya, dan: kalah. Kaisar terorisme dunia, Amerika Serikat menggantikan Perancis. Dan Vietnam sendiri dengan taktik perang terowongan telah kalahkan secara mutlak Amerika Serikat, pemenang Perang Dunia II, termasuk takaburnya akan keunggulan teknologi perangnya.

Bahwa keteguhan para petani Vietnam dalam mengahadapi kaisar terorisme dunia sedikit-banyak mendapatkan sokongan dari Tiongkok tidak mengurangi nilai perjuangan Vietnam.

Dan Indonesia? Memang bukan Amerika yang datang menyerbu tapi pemenang Perang Dunia II yang lain: Inggris. Kita semua tahu: di Surabaya pemuda-pemuda yang tak punya pengalaman perang langsung berhadapan dengan pemenang Perang Dunia II ini. Sama halnya dengan Amerika Serikat juga Inggris datang untuk memulihkan imperialisme Barat. Tepat sekali hujatan Bung Karno semasa pendudukan Jepang: **Inggris kita linggis, Amerika kita seterika**. Masa pendudukan Jepang, yang sementara itu Jepang dari posisi ofensif menjadi defensif sejak 1943, dimanfaatkan semaksimal mungkin oleh Bung Karno untuk memberanikan rakyat Indonesia melawan imperialisme Barat, dan, berhasil.

Antara Indonesia dan Vietnam ada kesamaan dan perbedaan. Kesamaannya, seperti diramalkan Marx jauh hari sebelumnya: negeri jajahan bisa merdeka kalau mata rantai imperialisme dunia terputus di situ. Perbedaannya banyak. Geografisnya, Vietnam negeri daratan yang tak begitu luas. Indonesia negeri maritim terbesar dunia dan sangat luas. Politis Vietnam negeri komunis bertetangga negara komunis terbesar di dunia: Cina. Indonesia negeri nasional dengan tetangga negeri-negeri jajahan imperialis Barat.



Vietnam telah lemparkan Prancis, penjajahnya, keluar Vietnam. Telah dilemparkannya juga Kaisar terorisme dunia dan pemenang Perang Dunia II, Amerika

Serikat. Sejak itu, imperialisme Barat segan mengobok-obok Vietnam. Sasarannya dipindahkan ke Indonesia. Belanda masuk lagi ke Indonesia dalam gendongan Inggris. Lain dari Vietnam, Indonesia tak pernah dapat melemparkan Belanda dan Inggris dari Indonesia. Makanya, lima tahun (1945-1950) Indonesia dalam revolusinya, harus tetap hidup dalam mengatasi intrik-intrik Belanda dan sekutu imperialisnya. Dan memang tidak hanya sekali Indonesia tergiur pada umpannya: pengakuan dan bantuan Amerika Serikat. Sekali, setelah Belanda melakukan Aksi Militer I, 1947, Indonesia betul-betul terjebak mengirimkan misi bermotif keagamaan, Hijrah, 1948, untuk membasmi kaum komunis di Jawa Tengah dan Jawa Timur. Kehijrahan Siliwangi ke Jawa Timur dan Jawa Tengah memberikan kesempatan pada Kartosoewirjo, kemenakan Mas Marco Kartodikromo, membangun Darul Islam dan tentara Islam Indonesia, yang dalam waktu sangat singkat dapat menyebarkan pengaruhnya ke sepertiga wilayah Indonesia.

Dan setelah misi Hijrah dituntaskan, benarkah pengakuan dan bantuan Amerika diterima, sekalipun dalam sejarah resmi Indonesia ini dinamai pemberontakan Komunis Madiun? *Wow*, sebaliknya. Pada 1948 itu juga Belanda melancarkan Aksi Militer II. *Yah*, Indonesia memang bukan Vietnam. Dalam gebrakan militer kedua Belanda ini, praktis seluruh wilayah Indonesia jatuh ke tangan Belanda. Sampai-sampai Bung Karno dan Bung Hatta ditangkap dan dibuang.

Gerakan-gerakan militer Indonesia telah kehilangan makna strategis, sementara secara politik pemerintah revolusioner Indonesia telah menjadi Pemerintah Darurat Republik Indonesia, berkedudukan di Sumatra. Dua tahun yang berat bagi kaum republik, yang tidak punya kekuatan, bahkan sebagian daripadanya dikurung dalam penjara-penjara Belanda. Tinggal beberapa pejuang Indonesia di luar negeri melakukan lobi dengan kekuatan mana saja yang diperkirakan dapat membantu menyingkirkan Belanda dari Indonesia. Tak dapat dilupakan negara-negara simpatisan Republik Indonesia yang membuka perdebatan di forum-forum internasional. Walhasil, tekanan internasional terhadap Belanda membuatnya terpaksa mengakui Republik Indonesia dengan prasyarat yang dianggap encer oleh Indonesia.

Babak pertama revolusi Indonesia dapat dikatakan selesai. Juga dapat dikatakan: tidak. Kegagalan total Amerika di Vietnam membuat ia pindahkan sasaran ke Indonesia dalam rangka apa yang ia namai perang melawan komunisme alias perang dingin. Titik sasaran sebenarnya Bung Karno, yang terang-terangan menyatakan anti-imperialisme, anti-kolonialisme, anti-kapitalisme. Tiga anti bukan sekedar bahan untuk agitasi di depan atau pun di belakang massa. Tiga-tiganya tak lain dari buah anti-tesa sejarah penghisapan, penindasan, kebenaluan imperialisme Barat selama 400 tahun. Kalau dipergunakan tahun yang pasti adalah 1511, tahun Portugal menduduki Malaka dalam upaya memburu rempah-rempah Indonesia.

Selain menyatakan revolusi belum selesai karena memang belum semua sasaran revolusi tergarap, Bung Karno menancapkan obor hari depan Indonesia yang ia namai Trisakti. Sakti pertama: berdaulat di bidang politik; sakti kedua: mandiri di bidang ekonomi; sakti ketiga: berpribadi di bidang budaya. Trisakti merupakan jawaban terhadap 400 tahun penghisapan, penindasan dan kebenaluan imperialisme Barat, sehingga mereka jadi kuat, kaya, dan bunga dari kapital yang

ditimbunnya, dipergunakan untuk ‘bantuan’ dan piutang pada bangsa-bangsa yang jadi korbannya. Sebagai konsekuensi daripadanya tidak lain dari Bung Karno sendiri yang mengutuk tanpa ampun: “To hell with your aids”.

Masih dalam rangka menuntaskan revolusi yang belum selesai Bung Karno berseru tentang *nation and character building*. Jawaban kaum imperialis Barat terhadap kemungkinan terlaksananya *nation building* adalah teror terhadap Indonesia yang mencapai bentuk pemberontakan besar PRRI-Permesta dengan pangkalan logistik di jajahan Inggris di utara Indonesia dan di Filipina. Amerika yang berpangkalan di Filipina melakukan sejumlah serangan udara di Maluku dengan bukti tertembak jatuhnya pilot Amerika, Allan Pope, setelah melakukan serangan ke sekian kalinya. Tidak, Indonesia tidak menjatuhkan hukuman mati pada Pope. Oleh Bung Karno, ia justru diserahkan pada istrinya untuk dibawa pulang ke Amerika. Itulah jawaban Bung Karno pada Presiden Eisenhower yang menggariskan: Soekarno harus disingkirkan. Itu sekadar garis. Kenyataannya: Bung Karno tujuh kali lolos dari pembunuhan.

Dalam tahap Revolusi Belum Selesai ini, perlawanan di dalam negeri terhadap kebijaksanaan Bung Karno nyata-nyata berpihak pada kaum imperialis. Mereka menuduh Bung Karno anti-demokrasi dan mengangkat diri jadi diktator dan menciptakan pengagungan dirinya. Mereka sama sekali tidak bicara tentang perang dingin, tentang kepungan semua negara imperialis terhadap Indonesia. Bisa dipahami, mereka masih tergenggam dalam pengaruh pendidikan kolonial yang mengagungkan demokrasi Barat. Dan Bung Karno sendiri menolak demokrasi Barat, semacam demokrasi hanya untuk negerinya sendiri. Di luar negerinya justru tidak demokratis, menjajah, memeras, menindas dan membenalu, yang di Indonesia telah beberapa kali memenjarakan dan membuang pribadi Bung Karno.

Tahap revolusi belum selesai ini padat dengan peristiwa nasional dan terorisme imperialis yang ditujukan pada Indonesia. Toh Bung Karno masih sempat bicara juga tentang budaya. Dalam sakti ketiga dari Trisakti telah disebutkan: ‘berpribadi di bidang budaya’. Sayang tidak lebih terinci dan mendalam. Masih di bidang budaya Bung Karno berseru tentang *character building*. Juga tidak terperinci dan mendalam. Ancaman imperialisme internasional tidak menyisakan ruang untuk itu.

Untuk gampangnya, dapat dikatakan ‘berpribadi di bidang budaya’ tersorong ke samping. Padahal justru budayalah yang menterjemahkan pribadi bangsa dan nasion. Masalah ini bersangkutan dengan tanggapan terhadap sejarah.

Untuk pembenahan ini, kita perlu memulai sikap pikiran yang rasional. Pada umumnya apa yang dianggap sejarah secara tradisional adalah perjalanan hidup para pemenang sampai ke tahta kekuasaan. Menurut sumber Belanda, satu-satunya yang tidak demikian adalah Bugis-Makasar. Seperti halnya dalam penulisan modern, sejarah mereka tulis berdasarkan fakta kejadian dan tanggal kejadian.

Sampai dengan tahap revolusi belum selesai, praktis, kita belum pernah melakukan penilaian dan koreksi atas budaya dan sejarah. Bahkan generasi tua lebih suka membelai-belai segala apa yang diwariskan leluhur, seakan para pemberi warisan makhluk sempurna tanpa kekurangan suatu apa. Dengan sikap pikiran yang rasional, kita bisa mulai melakukan penilaian dan koreksi, membuang warisan, semua saja, yang menghalangi dan menghambat kemajuan, tanpa sentimen.

Anggapan bahwa sejarah adalah perjalanan hidup para pemenang sampai ke tahta kekuasaan menyebabkan dalam kehidupan budaya kita hanya mengenal kekuasaan semata. Kita tidak mengenal kemanusiaan sebagai konsep pengemudi dalam kehidupan dan dalam seni dan budaya tradisional. Maaf kalau saya keliru. Setidak-tidaknya untuk mengagungkan dan mengkultuskan sang pemenang sejarah tradisonal, kita dapat dikatakan menjadi rangkaian mitos dan legenda. Dan ini terus berlangsung sampai sekarang dalam pergelaran apa yang dinamai sinetron sampai sekarang, malah semakin tidak rasional. Sedang tentang kemanusiaan, kita baru mengenalnya setelah lahirnya Pancasila oleh Bung Karno. Maka, juga tidak mengherankan bila Bung Karno mengatakan: kemanusiaan atau internasionalisme. Karena sumber konsepnya adalah perkembangan kemanusiaan di dunia internasional, yaitu: 1) *declaration of independence*, yang membebaskan rakyat Amerika dari penjajahan Inggris; 2) manifesto komunis, yang membebaskan lapisan bawah masyarakat bawah dari penindasan structural, dan 3) San Min Chui, karya Sun Yat Sen, yang memberikan pola nasionalisme pada bangsa-bangsa jajahan di Asia. Tak perlu kita merasa malu bila kemanusiaan baru dengan lahirnya kemerdekaan nasional kita kenal. Kita justru perlu banyak mengenal kekurangan kita sendiri.

Dari dunia pikiran yang terbelenggu sepanjang sejarahnya oleh ethos dan legenda adalah revolusi itu sendiri memulai berpikir rasional. Juga dalam memahami imperialisme. Dilihat secara dialektik imperialisme bukan sumber kejahatan semata bagi bangsa-bangsa kulit berwarna jajahan. Kalau hanya kejahatan saja yang mereka lakukan sudah lama bangsa-bangsa jajahan menjadi tumpas. Tidak, terutama di Jawa, bangsa jajahan ini justru berkembang-biak sehingga pulaunya dinilai sebagai berpenduduk terpadat di dunia.

Kenyataan-kenyataan membuktikan, bahwa semua sistem yang berlaku di tanah air Indonesia ini adalah pemberian imperialis, dari sistem administrasi, pengajaran formal, kepolisian, kemiliteran sampai pada sistem lalulintas. Sistem-sistem yang berlaku dalam kehidupan sosial masyarakat tersebut. Sedikit atau banyak melahirkan ketentuan moral baru, moral tambahan. Bukan itu saja, Revolusi Nasional yang berhasil menghalau imperialisme Barat kepada Indoensia, meninggalkan tanah air Indonesia sebagai kawasan negara lengkap dengan peralatan dan administrasi yang berjalan, termasuk jaringan jalan raya di Jawa khususnya dan jalan kereta api.

Nah, kita belum juga menyelesaikan revolusi 45. Imperialisme dunia yang sudah tak tahan lagi melihat Indonesia berhubungan baik dengan negara-negara komunis harus dilenyapkan dalam rangka perang dingin. Mengikuti salah seorang otak G30S, Gilchrist, waktu itu duta besar Inggris untuk Indonesia, mudah saja untuk mengubah Indonesia, beri satu kali tembakan dan Indonesia akan berubah, dan, hitamkan RRT. Pada 1996, British Archief di London mulai dibuka untuk umum. Selain dokumen-dokuemen yang tetap dirahasiakan orang dapat mengikuti peranan Gilchrist dalam menumbangkan Bung Karno dalam taraf regional. Dalam taraf Internasional, pimpinan tetap dipegang oleh Amerika dengan CIA-nya. Dan tahap revolusi belum selesai menjadi tamat sampai disini. Setidak-tidaknya, untuk sementara.

G30S, pembunuhan massal 2 juta jiwa, menurut Domo adalah ulah persengkongkolan imperialis internasional untuk mengganti hilangnya pengaruh mereka di Vietnam. Indonesia dengan meninggalkan tahap revolusi yang belum selesai dengan rezim fasis yang menamakan diri sebagai Orde Baru alias OrBa. Pancasila diangkat sebagai sebuah ideologi sekaligus jadi alat pemukul terhadap unsur-unsur yang tidak disukai. Pers internasional menyambut gembira pembantaian massal yang sedang dan tengah terjadi. Menyusul ratusan ribu orang-orang yang dirampas hak-haknya, perampasan hak milik tanpa keputussan pengadilan.

Memang dengan kemunculan OrBa keadaan berubah sama sekali. Keselamatan diri membuat korps intelektual Indonesia, praktis seluruhnya, lebih suka tiarap daripada berhadapan dengan kekuasaan fasis. Ada kekecualian di antara mereka yang sengaja atau tidak sengaja melakukan penentangan. Dan bila penentangan dilakukan intelektual Indonesia yang bermukim di luar negeri, konsekuensi balas dendam OrBa memang sangat kecil. Toh, kita berterimakasih adanya tentangan tersebut.

Setelah OrBa tidak merasa ada oposisi di dalam negeri, Harto menampilkan diri sebagai jenderal besar dan mengangkat A.H. Nasution sebagai jenderal besar. Dua-duanya bekas serdadu KNIL (Angkatan Darat Kerajaan Hindia Belanda). Apakah dua-duanya pernah keluar dari KNIL atau belum sementara ini surat-surat resmi belum disosialisasikan. Setidak-tidaknya pangkat kemiliteran dua orang tersebut tidak terpisahkan dari asal ke-KNIL-an mereka. Paling tidak, tugas KNIL semasa kolonial adalah menjaga agar Indonesia tetap menjadi jajahan Belanda, pada waktu para pejuang kemerdekaan, kita dijebloskan dalam tahanan atau dibuang dari tempat asalnya. Maka, munculnya dua jenderal besar didikan dan bentukan KNIL ini ditampilkan sebagai lambang eksistensi OrBa.

Hormat pada angkatan muda dan mahasiswa yang digerakkan oleh kecintaannya pada Indonesia, bangkit berdiri dan melawan OrBa dan Harto-nya. Mereka yang sejak SD sampai universitas dijejali kebohongan dan pemutarbalikan sejarah demi kekuasaan OrBa mempunyai tekad dan keberanian untuk menumbangkannya. Tanpa sepucuk senjatapun mereka menghadapi alat-alat OrBa, meski dianiaya, diculik, dibunuh. Beda dari *people power* di Filipina dimana Angkatan Bersenjata berpihak pada rakyat menggulingkan Marcos.

Dalam masa riuh-rendah dan galau demikian, segala apa yang bersumber pada revolusi nasional dan tahap revolusi belum selesai terlupakan. Apapun yang dapat disesalkan, sikap dan aksi para pemuda dan mahasiswa telah berhasil membuat diktator Harto terjengkang dari singgasana kekuasaan. Satu-satunya peristiwa dalam sejarah umat manusia. Tidak berhenti sampai di sini. Mereka juga turun ke bawah, ke desa-desa dan menyadarkan para petani hak-haknya, karena berabad lamanya mereka hanya tahu tentang kewajiban-kewajibannya sebagai petani sebagai akibat dari struktur sosial tradisional. Dan terjadilah yang belum pernah terjadi dalam sejarah: petani mulai angkat muka dan merampas kembali tanah mereka yang selama OrBa dirampas oleh tangan-tangan penguasa dan begundalnya, yang sebagai perorangan sampai memiliki puluhan, bahkan ratusan hektar. Berlawanan dengan UUPA produk tahap revolusi belum selesai.

Gerakan mahasiswa dan pemuda yang luar biasa itu ternyata menghadapi jalan buntu. Apa yang dinamai reformasi itu tak melahirkan pemimpin nasional yang

diterima oleh banyak pihak. Juga kebangkitan petani di pedalaman, yang gerakannya dapat dinilai sebagai tahap awal revolusi sosial juga terhenti sampai di situ tanpa melahirkan pemimpin nasional.

Mengapa? Pada hal, pada tahun 20-an, bermunculan para pemimpin nasional yang diterima oleh masyarakat baik yang javanis, indonesianis atau pun etnis. Mengapa pada tahun 2-an abad ke-21 tidak? Pada mulanya saya berpendapat ada massa psikologi yang tidak pas, tidak tepat, alias tidak wajar. Ya, hal ini pun sudah banyak saya sampaikan pada angkatan muda yang datang berkunjung ke Bojonggede. Setelah cukup lama merenungkannya akhirnya berpendapat; bukan masalah psikologi. Soalnya, titik tolak angkatan muda dan mahasiswa, juga para petani di pedalaman adalah reformasi, gerakan perombakan dan pengisian baru OrBa, yang bukan saja mengingkari juga meniadakan sejarah nasional kita. Kita secara nasional dilahirkan oleh revolusi nasional dan berhasil menghalau imperialisme dan selesai dengan berhasil. Tahap revolusi nasional sejak 1950 disusul oleh tahap revolusi belum selesai sama sekali padam. Jangankan *nation and character building* pembunuhan terhadap nasionnya terus marak, terutama di propinsi-propinsi luar Jawa, meneruskan tradisi kompeni Belanda yang mengirimkan serdadu keluar Jawa untuk menaklukkan luar Jawa.

Mengapa semua ini terus berlarut? Kesimpulan saya: karena perkembangan sejak OrBa menyalahi sejarah sebagai titik awal tempat bertolak sehingga kehilangan arah dan tak tahu tujuan, alias *ngawur*. Dalam sejarah modern Indonesia, sejak belasan abad yang lalu, setiap pembaharuan dimotori dan dipimpin oleh angkatan muda. Dari sejarah ini pula, angkatan muda dan mahasiswa memikul tugas meneruskan tradisi pembaharuan. Juga untuk masa sekarang ini. Dengan tambahan sikap rasional dan berani. Tak ada perubahan terjadi tanpa keberanian. Dan tanpa keberanian, sebagaimana sering saya katakan: angkatan muda sama dengan ternak, kehadirannya dalam hidup ini hanya untuk menternakkan diri.

Rasional dan berani. Singkirkan OrBa dan semangatnya yang *benaluis*. Kembali pada tahap revolusi belum selesai dan menyelesaikannya. Dan dengan catatan: menyelesaikan revolusi bukan mesti berarti melakukan kekerasan.

“Bangkitlah Pemuda, Benahi Bangsamu”.

GRAND DESIGN PELATIHAN

(1) LANDASAN FORMULASI PELATIHAN

Landasan Epistemologis

1. Rekruitmen anggota baru
2. Pengenalan organisasi PMII
3. Ruang mediasi untuk melatih mental
4. Penetrasi, internalisasi dan manifestasi ideologi
5. Membentuk pemikiran kritis transformatif
6. Membentuk kader militant (trilogy PMII)
7. Membentuk kader yang intens dalam dunia pergerakan
8. Membentuk dedikasi, loyalitas dan nalar gerak
9. Kader kreatif, inisiatif, inovatif, progressif dalam proses dialektika
10. Menciptakan tradisi counter discourse dan political discourse

Target Kualitatif

1. Manifestasi ideologi
2. Dedikasi
3. Loyalitas
4. Kesadaran diri
5. Progressif
6. Counter discourse dan political discourse
7. Berjuang bersama (kolektivitas gerak)
8. Gerakan PMII dinamis, strategis dan taktis
9. Kader ulil albab
10. Tercipta solidaritas gerakan

Target Konstuksi Berfikir

1. Berfikir dialektis
2. Berfikir paradigmatis
3. Berfikir filosofis

Parameter Keberhasilan

1. Terciptanya tradisi diskusi
2. Tercipta kritisisme kader
3. Terjalinnya ikatan emosional
4. Kader tertarik untuk membaca dan melawan
5. Tanggap terhadap issue
6. Peka terhadap realitas sosial
7. Datang ke base camp atau ruang dialektika
8. Membutuhkan sharing secara cultural
9. Aktif mengikuti kegiatan-kegiatan PMII
10. Memiliki nalar jalanan
11. Memiliki mental untuk bicara dan berargumentasi
12. Kemampuan berinteraksi dengan orang lain
13. Terbuka cara berfikir

Rumusan materi pelatihan yang dibutuhkan

(2) ANALISIS PROBLEM STRUKTURAL PMII

Isu	Problem
Daya Dorong PMII	• gagap dalam memahami dan merespons berbagai perkembangan global dan nasional. • gagal menjadikan dirinya sebagai aktor strategis dalam mendorong perubahan transformatif di Indonesia • terjebak dengan rutinitas seremonial seperti rapat kerja, pelantikan, atau peringatan berbagai momen sejarah yang sudah membatu (petrified) • gagal merebut berbagai peluang internasional baik yang dibuka oleh aktor-aktor yang dekat secara kultural, maupun yang tercipta sebagai dampak dinamika relasi kekuatan-kekuatan Negara maju. • gagal menjadi konsolidator kekuatan pro-perubahan bahkan untuk lingkaran internalnya. • tidak cukup serius memfasilitasi pengembangan diri kader basis
Ideologi	Ideologi adalah seperangkat nilai dasar abstrak yang menjadi perangkat kritik moral, bukan kritik sosial. • Ideologi PMII belum menjadi basis kesadaran gerak, belum menjadi kerangka aksi, namun sebatas retorika dalam pelatihan. • Pemahaman ideologi tidak sama, tidak merata, berbeda, antara level kepemimpinan dan level basis. • Ideologi belum menjadi kerangka operasional organisasi. • Ideologi belum dirumuskan dengan jelas yang memiliki relevansi sosial dan intelektual baik dalam dataran ekonomi, politik, maupun sosial kebudayaan.
Kepe-mimpinan	• Tidak visioner: gagal memberi arahan yang jelas berkaitan dengan berbagai perubahan dalam konteks global dan nasional. • Tidak memiliki inisiasi kreatif dalam menerobos kebuntuan-kebuntuan gerakan. • Tidak menggunakan pendekatan strategis, analisis obyektif, sistematik, dalam menyelesaikan masalah, namun dengan metode yang singkat, reaksioner. • Kepemimpinan lebih menjadi penghambat kemajuan organisasi ketimbang menampilkan kinerja yang handal dan transformasional. • Sudah ada mekanisme koordinasi dan konsolidasi, namun belum sepenuhnya transparan dan periodik (taat pada aturan yg dibuat bersama).
Struktur organisasi	• Struktur yang ada tidak merefleksikan kebutuhan obyektif dan kapasitas internal.

	• Struktur yang ada lebih merupakan akomodasi politik ketimbang akomodasi wilayah profesional.
Sumber Daya Kader	• Secara umum kualitas dan kapasitas kader lemah • Sebagian besar berbasis *Islamic studies* • Belum mampu melampaui basis massa tradisionalnya • Belum memiliki konsep *need assesment* dan rencana pengembangan yang jelas. • PMII cenderung tidak memberikan prioritas penting dalam pemberdayaan kader.
Basis Finansial	• Belum memiliki divisi *fundraiser* yang profesional • Telah memiliki sistem penganggaran yang jelas sebagai organisasi sosial. • Belum memiliki mekanisme kontrol dan pengawasan keuangan internal yang jelas. • Belum memiliki sumber dana yang jelas dan *sustainable*
Jaringan	• Sebagian besar, hanya memiliki jaringan politik di PKB • Kurang memiliki jaringan media, baik internasional, nasional, maupun lokal • Kurang memiliki jaringan LSM • Kurang memiliki jaringan perguruan tinggi dalam dan luar negeri, jaringan beasiswa, dan intelektual. • Kurang memiliki jaringan organisasi sosial baik dalam maupun luar negeri • Kurang memiliki jaringan dana yang independen
Unit Pendukung Teknis	• Belum memiliki basis *information technology* yang memadai • Belum memiliki sistem pengarsipan yang rapi • Belum memiliki *data base* problem-problem sosial kongkret yang memadai sebagai dasar pengambilan kebijakan PMII • Belum pernah melakukan *"tracer studies"* kader pasca PMII
Image	• Kurang meyakinkan • Tradisionalis (dalam pengertian *pejorative*) • Tidak profesional • Hanya dimiliki oleh orang NU • Hanya menjadi kendaraan politik pengurus • Kontribusinya tidak jelas baik bagi masyarakat maupun kader.

(3) SRENARIO PLANNING PMII

Isu	Kondisi Ideal	Arah Kebijakan	Strategi
Visi-Misi	▪ Visi terumuskan dengan jelas, memiliki relevansi social dan intelektual kuat baik dalam konteks sosial, ekonomi, politik, budaya, pendidikan, baik dalam dataran internasional, nasional, maupun lokal. Visi ini terefleksikan dalam output program kerja. ▪ Misi jelas, dipahami oleh semua komponen organisasi, dari kader inti sampai kader basis, *outsider* pun mampu memahami misi organisasi dengan baik. Kerja-kerja organisasi juga sudah konsisten dengan misi PMII.	▪ Mengkaji secara kritis dan periodic relevansi sosial dan intelektual seiring dengan pergeseran social yang ada. ▪ Mensosialisasikan visi misi kepada semua elemen organisasi	▪ Melakukan kajian kritis terhadap berbagai perkembangan social mutakhir secara berkelanjutan. ▪ Reformasi formula kaderisasi sehingga menemukan bentuk yang pas.
Organisasi	▪ Struktur organisasi yang ada merefleksikan kebutuhan	▪ Melakukan kajian komprehensif mengenai strategic issues baik dalam konteks eksternal	▪ Analisis kebutuhan eksternal dan internal, restrukturisasi

	kelembagaan, mencerminkan agenda gerakan yang hendak didorong, bukan semata akomodasi politik. Telah ada pembagian kerja yang jelas berdasar wewenang dan tanggung jawab.	maupun internal, dalam konteks sekarang maupun berbagai kecenderungan ke depan.	organisasi, membatasi wilayah akomodasi politik, dan memperluas wilayah akomodasi professional.
Manajemen organisasi	▪ Pengembangan rencana strategis dan tahunan sudah pararel dengan visi misi PMII ▪ Terciptanya mekanisme kerja yang kompak antar-pengurus ▪ Program tahunan dan rencana strategis didorong dengan terpadu, terinci, namun fleksibel ▪ Program tahunan menjadi acuan pengurus dalam menggerakkan roda organisasi ▪ Adanya desain gerakan yang koheren yang memiliki daya dorong antara	▪ Merumuskan konsep manajemen sesuai dengan basis kultur PMII namun mampu mengakomodir berbagai tuntutan manajemen pergerakan modern. ▪ Merumuskan berbagai kebijakan manjerial termasuk kode etik.	▪ Menciptakan mekanisme kritik oto kritik secara berkelanjutan ▪ Mengembangan sendem ala PMII ▪ Menerapkan manajemen berbasis teknologi informasi

	PB, PKC, PC,Komisariat, dan Rayon. ▪ Adanya mekanisme Kritik Oto Kritik yang dilaksanakan secara periodic, transparan, dan partisipatif. ▪ Adanya kode etik perilaku pengurus dan kader PMII ▪ Pengambilan keputusan melibatkan komponen yang ada dan sesuai dengan mekanisme kesepakatan yang obyektif.		
Sumber Daya Kader	▪ Menguasasi sumber daya generasi muda Indonesia ▪ Terbangunnya tradisi the right man on the right place. ▪ Memiliki desain pengembangan kapasitas sumber daya kader ▪ Terbangunnya mekanisme punishment dan reward	▪ Menitikberatkan kerja organisasi pada kaderisasi dan pengembangan sumber daya kader yang berbasis pengetahuan dan social skill memadahi.	▪ Menyusun konsep kaderisasi yang dialektik antara kultur modernitas, kebutuhan kelembagaan PMII, minat dan bakat kader. ▪ Menyusun strategi menguasai generasi muda
Manajemen Keuangan	▪ Anggaran telah menjadi perangkat manajemen, menjadi bagian	▪ Menyusun anggaran yang realistic dan fleksibel ▪ Membangun badan usahaprofesional	▪ Memnfungsikan bendahara sebagai manajer keuangan, bukan sebagai

	terpadu dari program. ▪ Memiliki sumber dana mandiri	▪ Memanfaatkan dana-dana hibbah dari dalam dan luar negeri yang kredibel. ▪ Memobilisasi iuran anggota dan alumni	pembawa uang. ▪ Membentuk fund-rising dengan tugas dan wewenang yang jelas, dengan target dan batasan waktu yang jelas. ▪ Mendata jaringan funding dan mengkaji kesesuaian antara agenda pergerakan dengan funding. ▪ Memetakan basis potensi ekonomi anggota dan alumni. ▪ Iuran rutin wajib.
Jaringan	▪ Dikenal luas, jaringan kerja luas, dan mampu memanfaatkan nya baik di kalangan LSM, universitas, intelektual, funding, ormas, pers, maupun lembaga-lembaga riset.	▪ Menyusun profile pergerakan PMII ▪ Mendokumentasikan berbagai kegiatan PMII ▪ Mensoslialisasikan dan mempublikasikan berbagai hal berkenaan dengan kegiatan dan organisasi PMII	▪ Membangun kontak dengan pers ▪ Menerbitkan profile PMII

(3) ANALISIS SWOT PMII

STRENGTHS	WEAKNESSES	OPPORTUNITIES	THREATS

Materi 01
GAGASAN DASAR FASILITATOR TRANSFORMATIF

PRINSIP DASAR FASILITATOR

1. Memahami bahwa fasilitator menduduki POSISI SENTRAL
2. Memahami bahwa fasilitator berfungsi sebagai PENGENDALI & PENGATUR
3. Memahami bahwa fasilitator harus memberi PENGARUH atas pola pikir

ORIENTASI FASILITATOR

1. Berpijak pada PROSES
2. Berpijak pada HASIL

FASILITATOR HARUS MENGUASAI KARAKTER PESERTA

1. Peserta yang PASSIF-DEFENSIF
2. Peserta yang AKTIF-PROGRESSIF

KEBUTUHAN FASILITATOR

1. KAPABILITAS
2. KREDIBILITAS
3. AKSEPTABILITAS

ATRIBUT FASILITATOR

1. Memotivasi
2. Vitalitas fisik
3. Tanggung Jawab & Kepercayaan
4. Intelegensi dan adaptasi
5. Kebebasan eksplorasi dan ekspresi

KARAKTER FASILITATOR

1. Inisiator
2. Komitmen tinggi
3. Harmonis
4. Memotivasi diri dan orang lain
5. Empati
6. Memberi dukungan dan argumentasi
7. Tegas dan berwibawa
8. Penegasan verbal dan non-verbal

TIPOLOGI FASILITATOR

1. OTORITER
2. DEMOKRATIS
3. LAISSEZ FEIRER

EMPOWERING ORIENTATION

1. Individu
2. massa

ETIKA FORUM

1. Sopan
2. Rapi
3. Empatik
4. Humanis
5. Humoris
6. Murah senyum
7. Berwibawa
8. Ciptakan kesan harmonis
9. Jadikan diri anda sebagai teman belajar
10. Komunikasi mata

ETIKA MEMFASILITASI FORUM

1. Memperkenalkan jati diri anda
2. Menyampaikan Tujuan, Target dan Metode
3. Gunakan *ICE BREAKER* untuk menyegarkan forum
4. Tulis semua pendapat peserta
5. Jadikan peserta sebagai subyek pengetahuan

ETIKA MENULIS DI PLANO

1. Tulis dengan huruf kapital
2. Tidak membelakangi peserta ketika berbicara
3. Jangan menulis sambil menjelaskan

Materi 02
METODOLOGI PEMBELAJARAN TRANSFORMATIF

A. Pembelajaran Orang Dewasa

Secara umum proses pelatihan-petatihan dalam Sistem Kaderisasi PMII dilaksanakan dengan menggunakan sistem pembelajaran yang aktif, reflektif, dan partisipatif atau partisipatoris dengan pendekatan orang dewasa *(andragogy),* bukan pendekatan pendidikan untuk anak *(pedagogy).* Keputusan ini diambil mengingat bahwa kelompok sasaran Training adalah orang dewasa (bukan anak-anak) sehingga menghendaki adanya persyaratan tertentu dalam belajar yang berbeda dengan gaya sekolahan. Dalam pedagogy tujuan pendidikan adalah membentuk atau mempersiapkan seseorang untuk "masa yang akan datang". Sedangkan pelatihan yang dilakukan oleh Training adalah mempersiapkan orang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang ada pada saat sekarang.

Ada beberapa karakteristik yang berbeda antara andragogy dan pedagogy. Perbedaan paling penting adalah bahwa orang dewasa bersifat lebih sukarela *(voluntary)* dan bebas *(independent).* Kita tidak dapat memaksakan sesuatu yang mereka tidak suka atau yang tidak relevan. Hal penting lainnya adalah bahwa pendidikan orang dewasa adalah proses belajar seumur hidup. Sebaliknya, dalam pendekatan pedagogy, seseorang melihat pendidikan sebagai terminal, dan orang dewasa yang kembali ke sekolah adalah untuk mengajar sesuatu yang tidak dia dapatkan sewaktu dia di sekolah. Berbagai pemikiran modern mengakui bahwa belajar itu tidak ada akhimya. Proses belajar seringkali dimulai setelah kita selesai sekolah. Padahal, seseorang boleh saja selesai atau putus sekolah, tetapi sesungguhnya dalam menempuh hidup ini orang itu akan selalu terus (dan tidak berhenti untuk) belajar.

Ciri umum warga belajar dan cara pembelajaran pendidikan orang dewasa (andragogy) dibandingkan dengan pendidikan anak (pedagogy):

ANDRAGOGY	PEDAGOGY
• Belajar dengan sukarela • Berodentasi kepada Masalah • Warga belajar yang bebas • Mempunyai pengalaman • Warga belajar menentukan pelajaran • Dikelompokkan berdasarkan minat/kebutuhan • Pemahaman: belajar itu sepanjang hayat • Berkedudukan setingkat dengan guru/ pelatih • Fleksibel • Warga belajar yang aktif	• Belajar karena ada kewajiban Berorientasi kepada subjek • Warga belajar sangat bergantung kepada guru • Tidak memiliki pengalaman ttg apa yg dipelajari • Guru menentukan isi pembelajaran • Dikelompokkan berdasarkan umur,tingkat pengetahuan dan kemampuan • Pemahaman: bahwa belajar untuk masa depan • Kedudukannya di kelas berada di bawah Guru • Kaku dan tradisional Warga belajar yang pasif

Pilihan atas pendekatan andragogy dalam pelatihan Training juga didasarkan pada kenyataan bahwa setiap peserta atau warga belajar yang akan mengikuti pelatihan tidak datang dengan kepala kosong, tetapi telah mempunyai pengalaman. Apalagi kalau kita berbicara tentang politik dan partai politik, maka peserta sudah cukup tahu mengenai hal itu. Dalam pelatihan Training , pengalaman seseorang adalah unik dan dihargai sebagai suatu masukan yang berarti. Peserta sama sekali tidak dianggap sebagai "gelas kosong" yang harus diisi. Justru sebaliknya, ibarat membuat secangkir kopi, *para peseria dianggap telah memiliki air, gula dan kopinya; dan tugas fasililator adalah sebagai sendok untuk meramu serta mengaduk agar.jadi adonan kopi yang enak.*

Dengan belajar dari pengalaman dan menganalisisnya, warga belajar dapat membuat suatu generalisasi. Kemudian menerapkannya dikehidupan nyata. Dari sini ia akan memperoleh lagi pengalaman baru. Apabila pengalaman baru ini dibagikan kembali dalam suatu pelatihan berikutnya, analisis, dan digeneralisasikan, maka akan didapatkanlah lagi pengalaman baru. Begitu seterusnya, sehingga sering dikatakan orang bahwa sistem pendidikan ini adalah sistem pendidikan terns menerus (long*life process).* Dengan gagasan awal bahwa pendidikan politik harus kearah *"action",* maka pilihan atas pendekatan ini semakin ditemukan relevansinya.

Jadi, prinsip utama dari pendidikan orang dewasa adalah selalu menekankan pencapaian perkembangan individual dan peningkatan partisipasi sosial dari pada individu. Pendidikan orang dewasa meliputi segala bentuk pengalaman belajar yang dibutuhkan oleh orang dewasa, pria maupun wanita, sesuai dengan bidang perhatiannya dan kemampuannya. Dalam proses pendidikan semacam ini, peserta adalah orang dewasa yang telah mempunyai seperangkat pengalanian hidup, potensi dan sekaligus kelemahan yang secara total menjadi sumber kegiatan pendidikan.

Di samping itu ada beberapa alasan lain kenapa Training ini memilih menggunakan pelatihan partisipatif dengan pendekatan andragogy, yaitu:

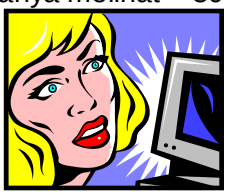
a. Orang dewasa akan belajar dengan lebih baik apabila sekaligus langsung mempraktekkannya. Karena dalam banyak kasus mereka tidak memiliki banyak waktu untuk membuka kembali catatan suatu pelatihan bila telah masuk kembali kedunia pekerjaan sehari-harinya Khong Hu Chu mengatakan: *saya mendengar, saya lupa. Saya melihat, saya ingat. Saya kerjakan, saya mengerti.*

Bagaimana Orang Belajar

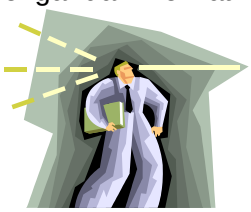
Hanya mendengar = 20%



Hanya melihat = 30%



Mendengar dan melihat = 50%



Mendengar, melihat dan berbicara = 70%



Mendengar, melihat, berbicara dan melakukan = 90%



b. Orang dewasa lebih menyukai pelajaran yang sesuai dengan apa yang diinginkannya. Oleh karena itu warga belajar bertanggung jawab untuk saling bertukar pengalaman di bidang lingkungan hidup yang disukainya tersebut. Tentunya Training ini akan pula menyodorkan gagasan-gagasannya sebagai suatu bahan yang bisa didiskusikan bersama.
c. Orang dewasa lebih menyukai pelajaran yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan yang dihadapinya. Buat apa suatu materi yang banyak serta canggih kalau tidak mampu melaksanakannya dan mewujudkannya dalam tugas nyata.

Secara lebih spesifik, dipilihnya pendekatan belajar orang dewasa dalam Training ini dikandung maksud agar peserta mampu: memahami situasi sosial politik yang seringkali penuh konflik, berani bersikap tegas memberikan kritik konstruktif terhadap kondisi masyarakat di sekitamya; dan sanggup memperjuangkan kepentingan Partai/Organisasi. memperhatikan dan mengupayakan peranan insani dari setiap individu sebagai warga negara (melaksanakan realisasi atau aktualisasi diri dari dimensi sosiainya). mengembangkan potensi, bakat dan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, sehingga dapat berperan aktif dalam proses pofitik demi tercapainya cita-cita dan tujuan perjuangan Orgam'sasi.

Dengan lain perkataan, model pembelajaran dalam Training harus merupakan suatu proses yang bersifat mencerdaskan sekaligus membebaskan pesertanya untuk menjadi pelaku (subyek) utama, bukan sasaran perlakuan (obyek) dari suatu proses tersebut. Materi-materi yang dipelajari dalam berbagai proses pembelajaran training, bukan sekadar teori, pendapat, kesimpulan, wejangan dan/atau nasihat dari seseorang, tetapi keadaan nyata masyarakat atau pengalaman seseorang atau sekelompok orang yang terlibat dalam keadaan nyata tersebut. Sehingga, tidak ada otoritas pengetahuan seseorang lebih tinggi dari yang lainnya. Keabsahan pengetahuan seseorang ditentukan oleh pembuktiannya dalam realitas tindakan atau pengalaman langsung, bukan pada retorika teoritik atau "kepintaran omongnya".

Dalam berbagai proses pembelajaran Training, sedapat-dapatnya *tidak ada pendekatan ceramah yang bersifat "menggurui" karena pada dasarnya memang tidak ada "guru " dan "murid yang digurui ".* Yang ada hanyalah peserta dan fasifitator. Bila digunakan istilah "guru" dan "murid", maka semua orang yang terlibat dalam proses pelatihan ini adalah "guru sekaligus murid" pada saat yang bersamaan. Oleh karena tidak ada lagi batasan guru atau murid, maka proses yang berlangsung bukan lagi proses "mengajar-belajar" yang bersifat satu arah, tetapi proses "komunikasi-dialogis" dalam berbagai bentuk kegiatan (diskusi kelompok, bermain peran, dst) dengan media (peraga, grafika, audio visual, dan sebagainya) yang lebih memungkinkan terjadinya dialog kritis, reflektif dati partisipatif antar semua orang yang tertibat dalam proses pelatihan ini.

Hasil pembelajaran orang dewasa yang paling utama adalah perubahan sikap dan perilakunya ke arah yang lebih baru, dengan pengetahuan baru dan keterampilan bar-u, mengingat kelompok individu ini sudah memilikiki sikap

tertentu, pengetahuan tertentu dan juga keterampilan tertentu. Secara psikologis orang dewasa dalam situasi belajar mempunyai sikap tertentu.

oleh karena itu, maka beberapa hal berikut kiranya perlu menjadi perhatian panting:

1. Belajar adalah suatu pengalaman yang diinginkan oleh orang dewasa itu sendiri. Maka orang dewasa tidak *diajar.*Orang dewasa *dimotivasikan* untuk mencari pengetahuan yang lebih mutakhir, keterampilan baru dan sikap lain.
2. Orang dewasa belajar kalau ditemukannya arti pribadi bagi dirinya dan melihat sesuatu mempunyai hubungan dengan kebutuhannya.
3. Belajar bagi orang dewasa kadang-kadang merupakan proses yang menyakitkan. Sebab belajar adalah perubahan perilaku, sedang perubahan seringkali berarti meninggalkan kebiasaan, norma dan cara berpikir lama yang sudah melekat.
4. Belajar bagi orang dewasa adalah hasil dari *mengalami sesuatu.* Sedikit sekali hasil diperoleh apabila orang tua diceramahi, dikhotbahi, digurui untuk melakukan hal tertentu atau bersikap secara tertentu. la harus mengalaminya untuk dapat dan mau terus melakukannya. Orang tak bisa disuruh bertanggung jawab tanpa diberikan tanggung jawab untuk dialaminya.
5. Bagi orang dewasa, belajar adalah khas dan bersifat individual. Setiap orang punya cara dan kecepatan sendiri untuk belajar dan memecahkan masalah. Dengan kesempatan mengamati cara-cara yang dipakai orang lain, ia dapat memperbaiki dan menyempurnakan caranya sendiri agar menjadi lebih efektif.
6. Sumber terkaya untuk bahan belajar terdapat di dalam diri orang dewasa itu sendiri. Setumpukan pengalaman masa lampau telah tersimpan di dalam dirinya, perlu digali dan ditata kembali dengan cara yang lebih berarti.
7. Belajar adalah suatu proses emosional dan intelektual sekaligus. Manusia mempunyai perasaan dan pikiran. Hasil belajar maksimal dicapai apabila orang dapat memperluas perasaan maupun pikirannya.
8. Belajar adalah hasil kerja sama antar manusia. Dua atau lebih banyak manusia yang saling memberi dan menerima akan belajar banyak, karena terjadi proses pertukaran pengalaman dan pengetahuan serta saling mengungkapkan reaksi dan tanggapannya mengenai suatu masalah.
9. Belajar adalah suatu proses evolusi. Kemampuan orang dewasa untuk mengerti, menerima, mempercayai, menilai, mendukung, memerlukan suatu proses yang berkembang secara perlahan. Tidak dapat dipaksakan sekaligus. Perubahan perilaku tidak dapat terjadi dalam seketika, melainkan terjadi perlahan-lahan melalui percobaan-percobaan.

Di samping beberapa faktor psikologis di atas, ada juga faktor-faktor fisiologis yang harus dipertimbangkan dalam proses belajar orang dewasa seperti kemampuan penglihatan, pendengaran, persepsi indera, dan lain-lain. Pada orang dewasa aspek aspek fisiologis tersebut memberi pengaruh terhadap pilihan metode pembelajaran, penggunaan media dan alat bantu, serta penyiapan segala kebutuhan proses pendidikan dan belajar mengajar.

Jadi jelas, bahwa **metode partisipatif** (partisipatoris) dan pendekatan belajar orang dewasa merupakan pilihan yang sangat beralasan sekaligus komponen penting dari pelatihan dalam Training , karena pendekatan ini sangat bermanfaat bagi upaya pengembangan kapasitas orang atau pemberdayaan masyarakat. Karena itulah, maka dalam pelaksanaannya, sebaiknya selalu mempertimbangkan hal-hal berikut:

- Pelatihan sebaiknya interaktif, agar peserta dapat menganalisis persoalan secara rinci dan melaporkan hasilnya kembali pada waktu yang ditentukan;
- Penentuan waktu yang signifikan sebaiknya memberikan pengalaman di antara kelompok, guna mengembangkan kepercayaan diri dalam menganalisis dan menemukan solusi suatu masalah/kasus dengan memberi dasar argumen yang luas untuk kecakapan dan tumbuhnya kesadaran kritis mereka;
- Pelatihan sebaiknya didasarkan pada dan tidak melupakan problem lokal yang praktis. Institusi tokal perlu diusahakan untuk terlibat dalam pengembangan program latihan serta diberi kesempatan untuk pengembangan program mereka sendiri, dan sebagainya;
- Pelatihan sebaiknya menitik-beratkan pada penyelesaian masalah dan diharapkan dapat melahirkan rumusan (altematif solusinya) yang bisa ditindak-lajuti guna pengembangan program. Analisis atas kemampuan, keleniahan, peluang dan tantangan serta perencanaan, taksiran dan indikator hasil sebaiknya dikonsolidasikan secara rinci melalui contoh nyata di masyarakat.
- Mendorong agar peserta mampu mempresentasikan gambaran situasi atau masalah sosial di thigkat lokal beserta rumusan altematif solusi yang bisa ditindak-lanjuti.

B. Suasana Belajar

Dalam proses belajar dengan pendekatan pendidikan orang dewasa, penciptaan suasana belajar merupakan hal terpenting yang akan menentukan tingkat keberhasilan proses belajar. Tanpa suasana belajar yang nyaman dan bebas, subt diperoleh hasfl belajar yang maksimal. Gambaran situasi belajar yang baik dalam proses belajar orang dewasa adalah sebagai berikut:

1. Kumpulan manusia aktif, artinya bahwa situasi belajar harus memberi ruang bagi terciptanya dinaniika proses dan kreatifitas peserta untuk berpartisipasi atau berperan serta secara aktif di dalam seluruh proses belajar.
2. Suasana hormat mengonmti, artinya bahwa setiap peserta belajar harus menjunjung tinggi rasa saling menghomiati satu sama lain, dengan tetap menjaga adanya pluralitas pandangan maupun perbedaan pendapat.
3. Suasana harga-menghargai, artinya bahwa karena belajar orang dewasa bersifat subyektif dan unik, maka setiap pendapat, perasaan, pikiran dan lain-lain , baik itu benar atau salah, menarik atau tidak menarik, tetap harus dihargai, agar tidak mematikan gairah belajar.

4. Suasana percaya, artinya bahwa di antara peserta belajar dengan orang yang membimbingnya (misalnya fasilitator) harus ada saling kepercayaan. Tentu saja masing-masing pihak juga harus percaya pada dirinya sendiri.
5. Suasana penemuan diri, artinya peserta belajar --dengan binibingan fasflitator-harus memperoleh kesempatan seluas-luasnya untuk menemukan jati diri dan kebutuhannya, memecahkan masalalinya, dst. Ketiga proses itu orang dewasa dapat menemukan diri; segala kekuatan dan kelemahannya.
6. Suasana tak mengancam, artinya, karena orang punya sistem nilai, pendirian dan pendapat yang berbeda, maka harus tercipta suasana belajar dimana orang tidak takut tintuk berbeda dengan yang lain dan boich melakukan kesalahan.
7. Suasana keterbukaan, artinya bahwa seluruh anggota kelompok belajar, ten-nasuk fasflitator, harus sai-na-sama me@iki sikap terbuka untuk mengungkapkan diri dan mendengarkan orang lain.
8. Suasana mengakui kekhasan pribadi, artinya bahwa setiap orang punya kekhasan sendiri-sendiri mctiyatigkut kecerdasan, perasaan, kepercayaan dan lain-lain. Oleh karena itu kekhasan itu maka proses belajar harus memungkinkan setiap orang untuk tidak barns sama dengan pribadi lain.
9. Suasana membenarkan perbedaan, artinya bahwa perbedaan harus dipandang sebagai bukan hal yang merusak melainkan bermanfaat bagi proses dan hasil belajar. Tidak ada kebenaran tunggal dalam proses belajar orang dewasa.
10. Suasana mengakui hak untuk berbuat salah, artinya kekeliruan atau kesalahan merupakan hal yang wajar dari proses belajar yang mencoba-coba pengetahuan baru, sikap baru, perilaku baru maupun keterampilan baru.
11. Suasana membolehkan keraguan, artinya bahwa dalam proses belajar orang dewasa sikap ragu-ragu harus diberi tempat, ditolerir dan bukannya dibunuh dengan pemaksaan-pemaksaan. Pemaksaan untuk menerima suatu pandangan sebagai yang paling tepat justru akan menghambat proses belajar.
12. Evaluasi bersama dan evaluasi diri, artinya bahwa pada akhimya anggota kelompok belajar ingin tahu apa arti dirinya dalam kelompok belajar. Orang ingin mengetahui kekuatan dan kelemahan dirinya. Oleh karena itu evaluasi bersama oleh seluruh anggota kelompok dirasakan sangat berharga untuk bahan renungan, agar masing-masing lebih mengenal dirinya & orang lain.

C. Daur Belajar Orang Dewasa

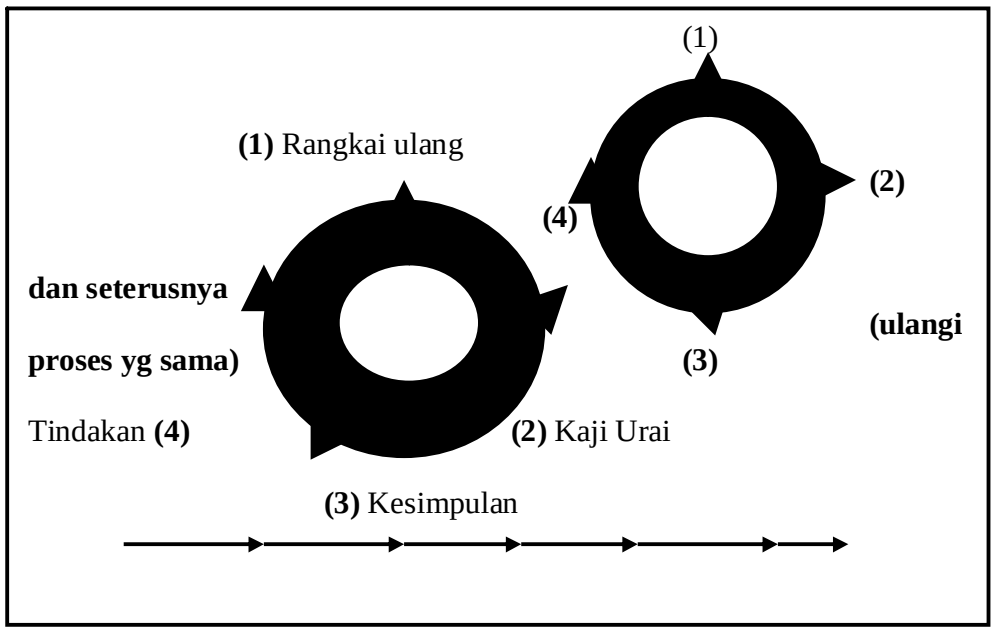
Agar selalu berada pada asas-asas pendidikan kritis yang menjadi filosofinya, maka kerangka pelaksanaan proses pembelajaran dalam Training ini sengaja disusun dalam suatu proses yang dikenal sebagal "daur belajar (dari) pengalaman yang distrukturkan" *(structured* experiences *learning cycle).* Proses belajar ini telah teruji sebagai suatu proses belajar yang juga memenuhi semua tuntutan atau prasyarat pendidikan kritis, terutama karena urutan prosesnya memang memungkinkan bagi setiap orang untuk mencapai pemahaman dan

kesadaran atas suatu realitas sosial dengan cara terlibat (partisipatoris), baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagal bagian dari realitas tersebut.

Dengan pengalaman keterlibatan semacam itu, pada gilirannya memungkinkan setiap orang warga belajar dalam pelatihan akan mampu melakukan:

1). **Rangkai-ulang (rekonstruksi);** yakni menguraikan kembah rincian (fakta, unsur-unsur, urutan kejadian, dan lain-lain) dari realitas tersebut.
2). **Kaji-urai (analisis);** yakni mengkaji sebab-sebab dan kemajemukan kaitan-kaitan permasalahan yang ada dalam realitas tersebut.
3). **Kesimpulan (konklusi);** yakni merumuskan makna atau hakekat dari realitas sebagai suatu pelajaran dan pemahaman atau pengertian baru yang lebih utuh.
4). **Tindakan;** yakni memutuskan dan melaksanakan tindakan-tindakan baru yang lebih baik berdasarkan hasil pemahaman atau pengertian baru atas realitas tersebut, sehingga sangat memungkinkan pula untuk menciptakan realitas-realitas baru yang juga lebih baik.

Secara skematik, proses dan daur belajar orang dewasa dalam Training ini dapat digambarkan sebagal befikut



Kerangka dasar tersebut harus dijabarkan dalam rumusan atau uraian langkah langkah seluruh proses pelatihan. Tanpa pemahaman mendalam dan menyeluruh terhadap kerangka proses ini beserta asas yang mendasarinya, maka sulit bagi siapapun untuk menggunakan isi buku panduan ini secara efektif, mencerdaskan dan membebaskan. Maka, siapapun yang mendapat

tugas sebagai fasifitator ataupun perancang dan panitia pelatihan, hendaknya selalu meningkatkan wawasan dan kecakapan mereka dalam menjalankan proses kaderisasi partai secara tepat, terukur, efektif, efisien, dan berkelanjutan sehingga asas-asas pendidikan kritis yang mendasarinya tidak sekedar menjadi jargon serba-kata (verbalivtic) belaka.

D. Metode Pembelajaran

Dalam pelaksanaan setiap sesi pelatihan selalu terdiri dari dua bagian utama, yaitu: 1).issues, informasi atau materi yang akan didiskusikan oleh peserta bersama fasilitator *(isilcontent),* dan 2).perihal bagaimana kita menyampaikannya (proses). Oleh karena menekankan pada proses dan otonomi individual, model kaderisasi ini dijalankan dengan sebanyak-banyaknya memberikan ruang dan kesempatan kepada partisipan untuk berekspresi dan mencurahkan pendapat. Sehingga, metode pembelajaran dan teknis pendekatan dalam pengelolaan forum yang dikembangkan dalam Training juga harus memenuhi sejumlah unsur dan metode tertentu guna penciptaan suasana di ruang pelatihan yang dinamis, hidup dan tidak menjemukan.

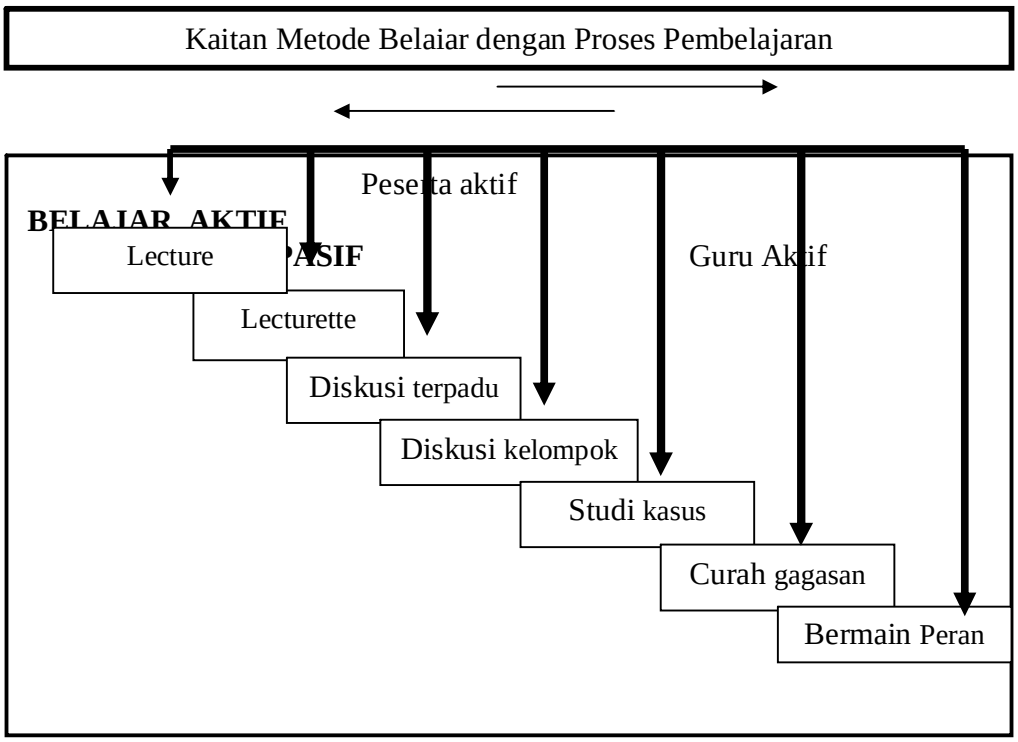
Pelatihan metode ini penting, sebab terdapat hubungan yang signifikans antara metode yang dipilih/digunakan dengan suasana kelas atau ruang pembelajaran yang tercipta. Ketepatan dalam memilih metode serta kemampuan dalam menentukan/ memadukan secara seimbang antara proses dan isi pelatihan, akan sangat berpengaruh bagi tingkat pencapaian target pelatihan. Meskipun fasilitator mengetahui isi materinya dengan baik, namun apabila pilihan metode pembelajaran kurang tepat alau pilihan metodenya tepat tetapi cara menyampaikannya kurang baik, maka peserta akan sulit berpartisipasi secara penuh atau tidak peduli, sehingga target pelatihan tidak dapat terpenuhi sebagamana yang diinginkan.

Sebaliknya, jika seseorang mungkin kurang mengetahui isi materinya dengan baik, namun apabila tepat dalam memilih/menggunakan metode pembelajaran serta cara menyampaikannya bagus, maka peserta akan berpartisipasi secara penuh, sehingga target pelatihan dapat terpenuhi sebagaimana yang diinginkan. Pemilihan sebuah metode menuntut keahlian si pelaksananya. Bagi mereka yang telah sering melakukan pelatihan, maka dia akan tahu metode mana yang paling cocok dan paling efektif bekerjanya.

Begitu seseorang telah menetapkan sebuah metode, hendaklah dia melaksanakannya dengan rileks, nyaman dan sungguh-sungguh. Seorang fasilitator hendaklah tidak terlalu kaku ataupun terlalu banyak mencobakan berbagai teknik, karena dengan cara yang sederhana saja hasilnya bisa sangat baik bila kita serius menanganinya. Oleh karenanya, pada saat akan menetapkan sebuah metode, apabila metode tersebut telah diperkirakan akan menyebabkan kesulitan, maka hendaklah mencari metode lain.

Janganlah merasa terpaksa atau tidak nyaman dalam menggunakan metode yang telah anda pilih. Andalah yang tahu keterbatasan Anda terhadap metode yang dipilih. Pilihlah yang paling Anda kuasai dan yang paling sederhana teknik penyampaiannya. Untuk membantu mempermudah memilih metode apa yang akan digunakan sesuai dengan tujuan pembelajarannya, maka

simaklah diagram tentang beberapa metode belajar teknik pengelolaan forum pembelajaran dan kaitannya dengan suasana belajar dan ruang kelas yang akan tercipta.



Terkait dengan diagram di atas, berikut ini diuraikan secara ringkas tentang bagaimana kaitan antara metode belajar dengan suasana kelas yang akan tercipta:

1. Issu <u>Kunci</u> *(Lecture dan Lecturette)*

Sifatnya monolog dan menyangkut isu-isu dasar. Metode ini dipilih sewaktu waktu terbatas dan banyak informasi dasar yang perlu disampaikan. Walaupun sifatnya sangat monolog, tetapi dengan mengembangkan isu kunci dan langsung tanya jawab, kita bisa mengharapkan hasil yang baik.

2. <u>Diskusi Terpadu</u>

Metode ini sangat sederhana dan aktif Dengan cara ini kita bisa lebih mudah untuk mengarahkan mengharapkan diskusi peserta kepada apa yang kita inginkan. Diskusi Terpadu bisa dimulai dengan ***<u>Lecturette</u>*** untuk melontarkan isu, kemudian ditunggu reaksinya melalui diskusi semacam ini. Peran dan tugas dari fasilitator adalah untuk memandu, bukan: memimpin, mendominasi, mengarahkan, atau membiarkan mereka jauh dari topik.

3. Diskusi Kelompok

Diskusi Kelompok adalah metode yang sangat umum digunakan atau biasanya paling disukai dan dikuasai oleh fasilitator, dan dapat dikombinasikan dengan metode lain dalam satu sesi. Diskusi kelompok ini biasanya bermanfaat atau dapat digunakan untuk:

- *Mengumpulkan permasalahan umum terhadap isu tertentu.*
- *Mengumpulkan pendapat yang berbeda atas permasalahan yang berbeda.*
- *Menekankan kesamaan dari sesuatu yang tampaknya berbeda yang dilontarkan oleh kelompok yang berbeda.*
- *Menekankan perbedaan dari sesuatu yang tampaknya sama.*
- *Mengerjakan hal yang berbeda pada saat bersamaan, dimana setiap kelompok mengerjakan hal yang berlainan.*
- *Menyelesaikan suatu tugas tertentu, di mana setiap orang tahu apa tugasnya.*

Dalam pelaksanannya, diskusi kelompok kecil *(Buzz Groups)* biasanya: 1).melibatkan pembagian peserta ke dalam bentuk kelompok-kelompok kecil sebanyak 3-5 orang untuk kemudian melakukan diskusi atau aktivitas lain, 2).peserta merasa lebih mudah berkomunikasi dan membagi pengalaman mereka untuk kemudian mencoba menghubungkannya dengan kehidupan nyata mereka, 3).peserta yang kurang percaya diri (PD) dapat berpartisipasi lebih banyak sekaligus dalam rangka menumbuhkan kepercayaan diri mereka untuk mampu berbicara di muka umum, dan 4).memungkinkan antar peserta untuk saling membangun kepercayaan dan solidaritas satu sama lain. 5).juru-bicara dari kelompok kecil tadi diminta untuk melaporkan/mempresentasikan hasil diskusi mereka dalam kelompok yang lebih besar (pleno). Diskusi dalam kelompok besar sangat berguna untuk belajar dari pengalaman masing-masing anggota kelompok dan setiap peserta dibebaskan untuk menyimpulkan hasil diskusi. Fasilitator dalam hal ini bertugas menghidupkan dan menjaga irama diskusi.

Diskusi kelompok paling baik kalau dilaksanakan setelah rehat kopi pagi, dimana mereka masih belum bangun benar dari lelahnya pagi, atau beberapa saat setelah makan siang dan rehat kopi siang, dimana peserta mulai mengantuk. Cara semacam itu membantu menghilangkan kesan monoton sekaligus cara yang baik pula untuk memulai diskusi dengan kelompok besar. Walaupun metode ini paling popular dan berhasil guna baik, tetapi sebaiknya tidak terlalu sering menggunakannya. Peserta akan merasa bosan dan mulai ragu apakah akan benar-benar memperoleh manfaat dari ide orang lain. di samping ini bisa saja akan tumbuh kesan bahwa pelatihan ini hanya memanfaatkan ide peserta dan boleh dikatakan semuanya dilakuka oleh peserta.

4. Mencairkan situasi (Ice *Breaker)*

Ini adalah suatu permainan untuk membuat peserta "bergerak" atau untuk menghangatkan suasana. teknik ini dirancang untuk permulaan pelatihan, atau setiap hari selama pelatihan untuk menciptakan suasana santai, saling

mengenal satu sama lain, dan menumbuhkan kepercayaan diri untuk mampu berbicara di depan kelompok. Sedapat mungkin acara ini diikuti oleh semua peserta secara aktif.

Metode yang digunakan dalam rangka *ice-breakers* ini harus dipilih yang paling sesuai dengan kondisi kelompok, misalnya sejauh niana para peserta telah saling mengenal, latar belakang budaya masing-masing, jenis kelamin, dan lain-lain. Kalau sesinya pendek, sebaiknya tidak menggunakan Ice Breaker terlalu lania. Saat penggunaan Ice Breaker sangat tergantung kepada suasana peserta. Apakah mereka telah saling kenal mengenal? atau apakah mereka pemah bekerjasama sebelumnya? Denga Ice Breaker hal ini akan terasa pas untuk diatasi. Semakin sederhana suatu Ice Breaker semakin baik hasilnya.

Walaupun tampaknya sederhana, tetapi pelaksanaan Ice Breaker sesungguhnya menuntut suatu keahlian tersendiri. Untuk itu, pelaksanaan ise breaker perlu persiapan sebelumnya. Untuk menunjang optimalnya penampflan, sebaiknya fasilitator yang akan melakukan ice-breaker menginformasikan rencana teknisnya kepada panitia atau co-fasilitator sehingga terjalin kerja-sama yang baik.

5. Curah Gagasan *(Brainstorming)*

Adalah cara memunculkan gagasan secara bebas (tanpa sensor), kemudian memulai diskusi berdasarkan gagasan tersebut. Acara ini bermanfaat untuk mengumpulkan gagasan sebanyak mungkin dari para partisipan berkenaan dengan satu masalah yang diajukan, kemudian mereka menanggapi, mengomentari atau mengusulkan sesuatu yang berhubungan dengan masalah itu. Ini adalah tempat untuk menampung ide-ide kreatif peserta terhadap suatu permasalahan yang dilontarkan. Biarkan pendapat muncul, tidak perlu dievaluasi, tidak ada kritik, dan tidak ada komentar pujian atas penyataan yang dianggap baik dan kemudian barulah kita membahasnya.

Di antara langkah-langkah melakukan curah gagasan adalah sebagai berikut:

- Fasilitator melontarkan pertanyaan penggerak kepada peserta. Semua *masukan itu ditulis di alas kertas atau whiteboard, sebaiknya tidak dikomentari atau ditanyai dulu.*
- Fasilitator menampung (tanpa mengevaluasi, kritik, pujian) pendapat peserta. *Pesetia sebaiknya tidak saling mengomentari pendapatnya dulu. Setiap orang harus merasa bahwa pendapatnya tidak dinilai alau dihakimi oleh orang lain.*
- Fasilitator melakukan klarfikasi atas pendapat yang tidak jelas;
- Daftar gagasan yang telah ditulis tadi dibahas bersama, diklasifikasikan, *diurutkan berdasarkan skala prioritas, dan lain-lain. Cara semacam itu, dapat pula digunakan untuk mencari suatu solusi atas persoalan tertentu.*

6. Studi kasus *(Case Study)*

Studi kasus sangat bermanfaat untuk mengambil keputusan dan pemecahan masalah, termasuk untuk membuat deskripsi tentang bagaimana suatu masalah yang pernah muncul di masa lalu dihadapi dan ditanggapi

peserta. Hal itu bisa berupa suatu sejarah atau hipotesis, tetapi harus berhubungan dengan pengalaman aktual dari partisipan, dan sebaiknya berdasarkan kasus yang benar-benar nyata, atau bisa juga situasi yang direka berdasarkan isu nyata. Fasifitator menghadapkan suatu masalah kepada peserta dalam bentuk tulisan, baik fiktif ataupun nyata, untuk dipecahkan oleh peserta. Fasilitator dapat meminta tolong seseorang dari unsur panitia sebagai "co-fasilitator" untuk memandu setiap kelompok dalam berdiskusi.

Metode studi kasus ini juga dapat digunakan untuk melihat proses yang terjadi di dalamnya dan juga dapat untuk melihat substansi suatu situasi khusus yang dihadapi peserta. Metode ini perlu menyediakan media/sarana yang diperlukan oleh peserta untuk menguji alat-alat analisa yang telah mereka pelajari, guna menumbuhkan sikap kritis peserta. Studi kasus mungkin bisa lama penjabaranya, tetapi akan lebih baik jika bisa lebih singkat. Karenanya, studi kasus harus dirancang dengan cermat agar konsep yang digunakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

7. Bermain Peran *(Role Playing)*

Sebenamya *role-playing ini* **i** sama dengan studi kasus, tetapi dengan memerankannya secara langsung, misalnya dengan memainkan suatu peran yang menggambarkan kejadian sehari-hari. Jadi, partisipan menjadi "bagian dari aksi" dengan berpura-pura memainkan satu peran khusus, misalnya menjadi seorang polisi atau seorang korban pelanggaran HAM, tetapi berbeda dengan drama, peran tersebut tidak dimainkan dulu sebelumnya.

Setiap orang dalam permainan peran ini harus benar-benar mengerti akan peran yang ia mainkan dan tujuan dari permainan tersebut, yakni untuk membentuk sikap serta menggambarkan pengalaman-pengalaman hidup dengan cara yang dramatis dan menyenangkan sehingga orang kemudian dapat belajar dari pengalaman.Media ini akan menarik bagi mereka yang berani tampil. Jadi, fasifitator perlu memanfaatkan peserta (yang berani) untuk mendinamisir atau sebagai penggerak *role-playing.* permainan peran dapat dijadikan sebagai sarana untuk mengetahui perasaan orang terhadap situasi tertentu.

Permainan ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan, misalnya tentang isu gender. Peran-peran yang dimainkan dapat juga berupa peran-peran hasil rekayasa sendiri. Dalam pelatihan berbasis gender, misalnya, permainan peran ini dapat menjadi cara yang paling efektif misalnya untuk membuat seorang pria merasakan bagaimana seandainya ia menjadi wanita, dengan segala keterbatasan dan kelemahaniiya. Di sini perspektif seseorang tentang gender -rnisalnya akan tampak dari cara dia memainkan peran. Permainan peran merupakan cara yang cukup fair dan terbuka. Permainan ini sebaiknya dijalankan ketika di antara anggota kelompok telah terjalin rasa saling percaya. Di akhir permainan, fasifitator memberikan waktu bagi peserta untuk mengemukakan apa yang mereka rasakan ketika memainkan peran tadi dan kemudian menyimpulkan pelajaran yang dapat diambil dari permainan tadi.

Selain tujuh metode sebagaimana diuraikan di atas, tentunya masih banyak metode lain yang bisa diterapkan kepada para peserta, dalam berbagai bentuk rencana pembelajaran, yang di antaranya meliputi:

a. **Studi Literatur,**yakni membaca di luar pertemuan kelas yang dimaksudkan untuk menambah dan memperluas materi-materi yang belum dikuasai;
b. **Kuesioner,** adalah metode yang biasanya digunakan untuk mengetes/menguji tingkat pengetahuan, sikap dan perilaku peserta.
c. **Tugas Penulisan,** adalah penugasan melalui penulisan/ review makalah, resensi/ resume buku/media Massa dan lain-lain, mengenai tematik tertentu; untuk memperkaya wawasan *(enrichment)* dan melatih reproduksi pemikiran;
d. **Pemetaan Konflik (*conflic* mapping exercise),** yaitu pembuatan peta tentang beberapa kelompok strategis di masyarakat dengan seluruh sumberdaya yang dimiliki dan legitimasi yang dipunyai;
e. **Metode Analisis Kebutuhan;** yakni menganalisis kebutuhan berdasarkan, misalnya teori "hierarki kebutuhan" Maslow, dengan harapan peserta mampu mengidentifikasi serta merumuskan: 1).kelemahan, kekuatan, peluang dan tantangan daerah; 2).asipirasi, kebutuhan dan kepentingan masyarakat di daerah- 3)jenis serta susunan prioritas atau peringkat kebutuhan guna menyusun perencanaan sesuai dengan identifikasi kebutuhan dari target komunitas.
f **Debat;** adalah uji argumen untuk membantu mengklarifikasikan isu-isu kontroversial dan membiarkan berbagal perspektif yang dimunculkan. Partisipan mengambil posisi yang berbeda satu sama lain, bersikap sebagai oposisi atas suatu masalah dan mengajukan argumentasi yang berbeda dengan yang lain.
g. **Diskusi terbuka;** adalah diskusi di mana partisipan memperoleh kesempatan untuk berbicara tanpa intrupsi, pada saat yang sama fasilitator berkeliling untuk memastikan setiap partisipan mengeluarkan pendapatnya.
h. **Membaca Pesan Terselubung *(codes);*** adalah suatu metode yang melibatkan situasi tertentu tetapi lebih, terbatas bila dibandingkan dengan *role-playing.* topik yang dimainkan tidak secara ekplisit dikemukakan, akan tetapi terletak di dalam suatu obyek misalnya gambar, cerita sejarah atau drama singkat. Obyek-obyek itu kemudian digunakan sebagai bahan diskusi. Suatu penafsiran rangkaian gambar *(pictorial interpretation)* biasanya menyajikan gambar untuk ditafsirkan oleh peserta dan kemudian diidentifikasi berbagai persoalan di dalamnya dan cara menyelesaikan atau memetakan persoalan itu
i. **Statement Ranking;** adalah metode dimana fasilitator mengemukakan pernyataan-pemyataan yang berhubungan dengan topik diurutkan. Selain dilakukan oleh fasilitator, para peserta juga diminta untuk membuat suatu urutan berdasarkan pendapat mereka tentang pernyataan yang masuk, setuju atau tidak setuju.
J **Pernyataan Bebas** *(Sentence Completion),* adalah metode yang membebaskan peserta untuk mengekspresikan gagasan-gagasannya, kemudian mendiskusikan hal itu dengan orang lain. Metode ini lebih bebas dibanding statement ranking karena setiap orang bebas mengeluarkan gagasannya sedangkan dalam statement ranking mereka hanya memilih yang sudah ada.

k. **Thinkfast,** adalah metode yang berguna untuk memantau dan menumbuhkan animo atau semangat peserta. Dalam teknik ini peserta diberi kesempatan untuk mengatakan sesuatu atau menjawab pertanyaan dengan cepat. Jika ada peserta yang tidak benar-benar mengungkapkan apa yang dia tahu secara terbuka, fasilitator dapat menggunakan kartu atau kertas dan meminta peserta untuk menuliskan pendapat atau pertanyaan mereka di kertas tersebut. Kertas itu kemudian dikumpulkan dan masing-masing mengambil satu untuk dibacakan, dengan begitu setiap orang dapat menyampaikan perasaan atau pendapatnya dengan bebas dan rahasia.

l. **Kunjungan Belajar;** metode ini sangat berguna dalam palatihan jangka panjang, untuk menghindari rutinitas, kejenuhan dan memberi kesempaatan bagi peserta untuk mempraktekkan teori yang diperolehnya. Kunjungan belajar ini memerlukan persiapan yang benar-benar matang dan dibicarakan sebelum pelatihan. Sebelum berangkat para peserta perlu *debriefing* agar mereka mengerti tujuan kegiatan tersebut dan dapat menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan mereka ajukan. Di akhir kunjungan diadakan semacam evaluasi untuk mengetahui efektivitas kegiatan tersebut.

m. **Studi lapangan;** metode ini sangat berguna untuk memperoleh data/informasi/ gambaran yang lebih utuh tentang suatu obyek serta penerapan metode analisisnya; melalui observasi dan penggalian data untuk kemudian dibahas dalam diskusi, *mini work-shop* atau semiloka terbatas.

n. **Simulasi dan praktek lapang;** metode ini biasanya dilakukan dalam bentuk perancangan, simulasi dan eksperimen mengenai disain program/aksi, melalui *simulation game* atau eksperimen di lapangan, agar peserta mampu merancang suatu program kegiatan strategis/rencana tindakan taktis, termasuk melakukan analisis risiko dan mempraktekannya secara integratif, sisteniatis, efektif, realistic dan tepat sasaran.

o. **Melaporkan ulang;** adalah metode dimana partisipan dikelompokkan ke dalam kelompok-kelompok kecil, dimana ada seorang partisipan yang diberi tugas untuk melapor kepada kelompok besar atas hasil yang diperoleh dari diskusi dalam kelompok kecilnya.

p. **Bercerita tentang pengalaman,** adalah metode dimana seseorang partisipan diminta berbicara mengenai pengalaman pribadinya yang berkaitan dengan issu atau masalah tertentu yang akan diskusikan.

q. **Forum melingkar;** adalah suatu metode pengelolaan ruangan dimana semua partisipan duduk dalam posisi melingkar sehingga mereka dapat saling melihat satu sama lain. Selain itu, ada juga Lingkaran dalam lingkaran dimana para partisipan membentuk dua kelompok lingkaran dengan jumlah yang sama kemudian salah satu lingkaran masuk ke dalam lingkaran lainnya sehingga akan terbentuk lingkaran dalam lingkaran. Peserta yang berada di lingkaran dalam otomatis berhadapan dengan seorang pada lingkaran luar, misalnya untuk perkenalan. Lingkaran dapat

diputar ke kiri atau ke kanan sehingga masing-masing orang dalam dua kelompok tadi dapat berkenalan satu persatu.

r. **V<u>isualisasi</u>:** adalah suatu metode di mana fasilitator membacakan satu cerita fiksi, kemudian peserta diminta menghubungkan cerita fiksi itu dengan kehidupan dan pengalamannya, semacam introspeksi diri. Sebelum fasilitator membacakan satu cerita fiksi tersebut, sebaiknya para peserta dibiarkan melakukan relaksasi agar imajenasi mereka dapat berkembang bebas.

s. **<u>Permainan dan Kerja Kreatif,</u>** adalah cara menghilangkan kejenuhan dan menumbuhkan semangat baru. Mereka juga dapat mengeluarkan topik-topik sensitif dengan cara santai, misalnya menggambar, menyanyi, membaca puisi, membaca cerita, bermain dan lain-lain; baik secara berkelompok maupun individual, sehingga masing-masing peserta dapat mengekspresikan suatu hal dengan cara yang berbeda-beda. Kegiatan ini merupakan sarana untuk mengeluarkan ide, bukan semacam tes bakat menggambar,menyanyi, membaca puisi dan lain-lain.

Materi 03
METODOLOGI PELATIHAN

Apa yang dimaksud dengan metodologi pelatihan adalah segala teknik, cara penyajian, bentuk, proses serta alat penunjang yang diramu sebagai perwujudan filosofi pelatihan, yang dalam hal ini adalah pelatihan partisipatif *(participatory training).* Sebagai pelatih atau pemandu latihan tugas kita adalah menciptakan kegiatan dimana peserta dapat dilibatkan dalam suatu proses belajar yang berurutan dan bertujuan. Setiap pelatihan hendaknya disusun dalam kerangka paradigma *andragogi*, yaitu pelatihan untuk orang dewasa. Peserta juga harus deposisikan sebagai sumber pengetahuan dan sumber informasi aktual. Peserta tidak diposisilan sebagai obyek pelatihan namun secara partisipatoris peserta dijasikan subyek dalam proses bejalar bersama.

1) MENYUSUN PETA PELATIHAN

Pelatihan adalah suatu "medan", dimana kita dituntut menggunakan "peta" sebelum terjun ke dalamnya, agar tidak tersesat. "Peta" yang diperlukan untuk itu dapat berupa kerangka analisis atau pola pikir yang akan membantu kita sebagai alat pengkaji dan penyaring sekaligus. Disini, ada 5 (lima) "peta" yang terdiri dari 5 (lima) unsur pokok metodologi pelatihan, yaitu:

1. Proses: Bagaimana proses berlangsung dan bagaimana dinamikanya.
2. Bentuk: Apa dan bagaimana bentuk pelatihan yang kita maksudkan.
3. Sarana: Apa sarana yang diperlukan dalam pelatihan.
4. Tujuan (Isi): Apa tujuan pelatihan dan hasil akhir pelatihan.
5. Pemandu: Apa, dimana posisi dan peran pemandu dalam proses pelatihan.

Pada setiap kegiatan pelatihan, 5 (lima) unsur pokok tersebut akan selalu saling berkaitan dan kadang susah dipisahkan satu dengan yang lainnya. Namun demikian, demi pengembangan diri kita sebagai pelatih atau pemandu latihan, kelima unsur pokok tersebut dapat dijadikan kerangka pedoman untuk mengkaji secara kritis dan memahami setiap kegiatan yang kita hadapi.

2) PERSIAPAN

Sebelum memulai suatu kegiatan pelatihan, diperlukan sebuah persiapan yang matang. Yang dimaksudkan dengan persiapan ini adalah segala langkah yang harus dilakukan sebelum sebuah kegiatan memasuki tahap pelaksanaan. Tujuan dari persiapan adalah untuk menciptakan suatu situasi yang diharapkan mampu menunjang kegiatan pelatihan. Langkah ini perlu dilakukan sebab adanya faktor-faktor fisiologis dan psikologis yang mempengaruhi efektifitas belajar orang dewasa. Dengan mempersiapkan faktor-faktor tesebut maka diharapkan kegaitan pelatihan akan lebih efektif.

Secara riil, bentukan suasana yang diharapkan dari persiapan yang baik dalam model pelatihan partisipatif adalah terciptanya kumpulan manusia aktif yang saling menghormati, menghargai dan mempercayai satu sama lain sehingga peserta pelatihan dapat menemukan kesadaran dirinya. Agar suasana tersebut dapat terbangun, diperlukan beberapa syarat yaitu adanya suasana keterbukaan, pengakuan akan kekhassan pribadi-pribadi, toleransi akan

perbedaan dan pada akhirnya kesiapan untuk mengadakan evaluasi bersama dan evaluasi diri.

1. Persiapan diri

Karena kegiatan pelatihan menganut model pelatihan partisipatif, maka seorang pendidik harus menyiapkan diri dalam beberapa hal yaitu:

1. Alokasi waktu yang disediakan oleh pelaksana kegiatan
2. Poin kunci yang akan diteruskan pada peserta
3. Setting lingkungan psikis yang diharapkan mendukung kegiatan
4. Material dan bahan yang diperlukan dalam proses pelatihan
5. Buy In, apa yang akan dilakukan untuk membuat peserta aktif
6. Penugasan yang dirancang agar dilakukan oleh peserta
7. Ending, kondisi akhir yang diinginkan dari peserta

Harus diingat dengan baik oleh setiap pendidik yang akan melakukan proses pelatihan, bahwa faktor-faktor diatas sangat menentukan keberhasilan kegiatan pelatihan. Tanpa persiapan diri yang memadai dari si pendidik, maka kegiatan pelatihan dapat menjadi sia-sia.

2. Persiapan Lingkungan

Selain mempersiapkan diri sendiri, seorang pelatih juga harus menyiapkan seluruh faktor lingkungan yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pelatihan. Faktor lingkungan tersebut meliputi

1. Faktor Manusia

a. Individu non Pendidik dan non Warga Didik, Yang dimaksud dengan Individu non Pendidik dan non Warga Didik adalah, seluruh individu yang berada pada tempat dan waktu yang sama, pada saat dilaksanakannya kegiatan pelatihan. Individu yang dimaksud dapat meliputi siapa saja, termasuk panitia pelaksana. Kelompok ini perlu dipersiapkan terlebih dahulu agar tidak dengan sengaja ataupun tidak sengaja mengganggu proses pelatihan yang sedang dilakukan.
b. Warga didik, Warga didik juga perlu disiapkan sebelum dilakukan kegiatan. Tujuan dari persiapan bagi warga didik adalah untuk membantu menentukan isi latihan yang efektif dan membantu mengembangkan hubungan antara pelatih dengan warga didik. Langkah awal yang harus dilakukan adalah dengan melakukan penilaian terhadap warga didik yang meliputi beberapa hal, yaitu :
    1. Berapa jumlah peserta pelatihan.
    2. Berapa umur, jenis kelamin dan faktor-faktor lain yang berhubungan peserta
    3. Sejauhmana mereka mengetahui materi pelatihan
    4. Seberapa jauh peserta mengenal satu sama lain
    5. Apa harapan peserta terhadap pelatihan
    6. Bagaimana tingkat kemampuan rata-rata peserta

    Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai pedoman dalam menentukan beberapa hal yang berhubungan dengan peserta seperti, bentuk pengelompokan peserta, bagaimana

tata-tertib yang diberlakukan bagi mereka, pemberian tingkat kesulitan materi dan lain sebagainya.

2. Faktor Materi Pelatihan

Materi pelatihan juga harus dipersiapkan dengan baik. Rancangan materi pelatihan harus disesuaikan dengan kemampuan rata-rata peserta. Materi-materi yang spesifik umumnya lebih mudah dimengerti oleh peserta dibandingkan dengan materi-materi yang inter disiplin. Bagi kader pemula, materi pelatihan harus selalu diselipkan dengan contoh-contoh yang relevan, agar kader dapat lebih mudah mengerti. Penyesuaian dari bahan pelatihan yang telah baku dapat dilakukan pada masing-masing daerah, tergantung dengan situasi setempat.

3. Faktor Waktu

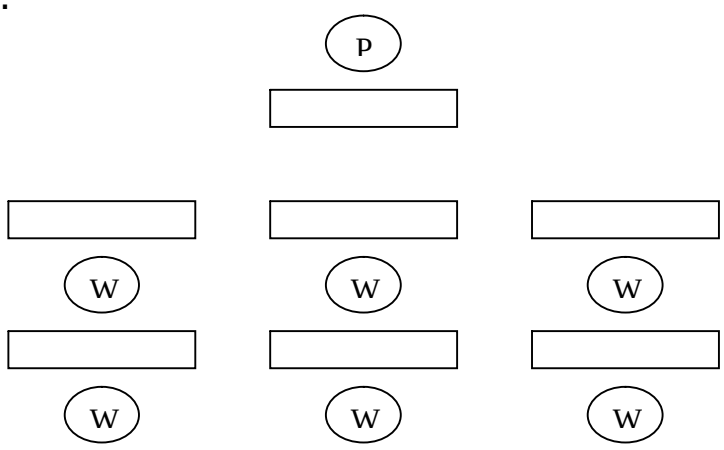
Faktor waktu juga harus dipersiapkan dengan baik. Karena keteledoran dalam mengatur alokasi waktu, dapat menyebabkan kegiatan pelatihan menjadi mubazir. Faktor waktu meliputi beberapa hal, diantaranya :

1. Alokasi waktu antara berbagai materi diatur sesuai dengan kemampuan peserta didik, materi yang berat diberi alokasi waktu yang lebih panjang
2. Kecepatan penyampaian materi, materi yang berat sebaiknya disampaikan dengan kecepatan yang agak lambat.
3. Kesesuaian antara materi dengan jam biologis peserta, jangan memberikan materi yang berat pada saat fisik peserta sedang lelah.

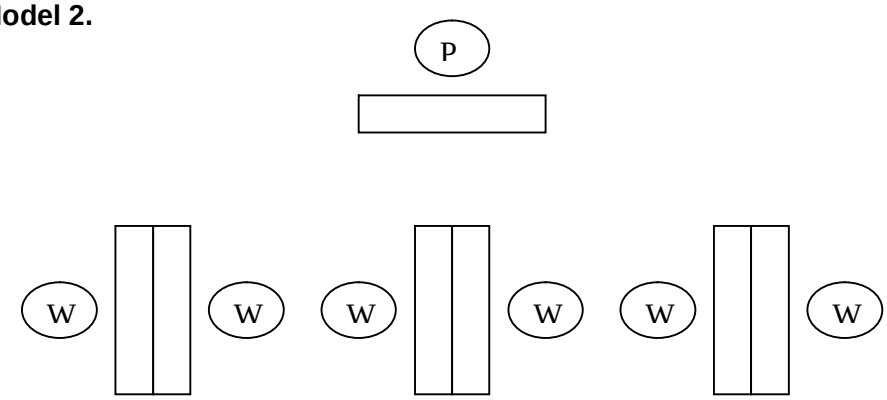
4. Faktor Setting Tempat

Faktor setting tempat juga berperanan sangat besar dalam menentukan keberhasilan kegiatan. Ada beberapa model setting yang dapat dipilih dalam pelaksanaan kegiatan yang disesuaikan dengan kondisi setempat.

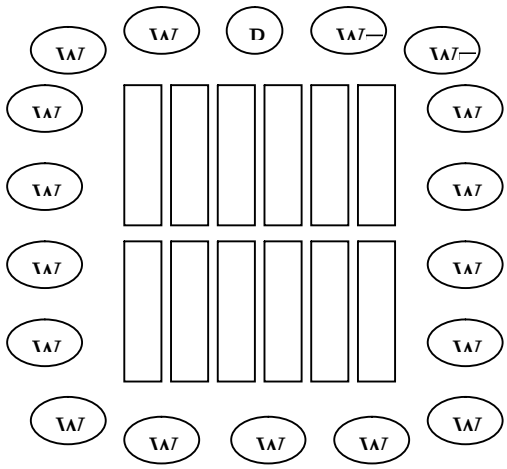
Model 1.



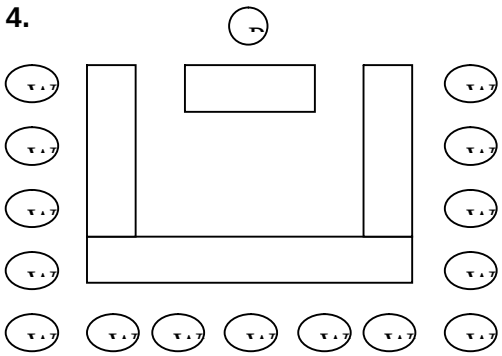
Model 2.



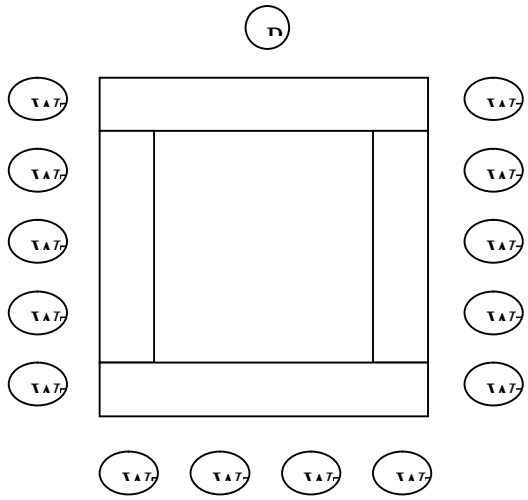
Model 3.



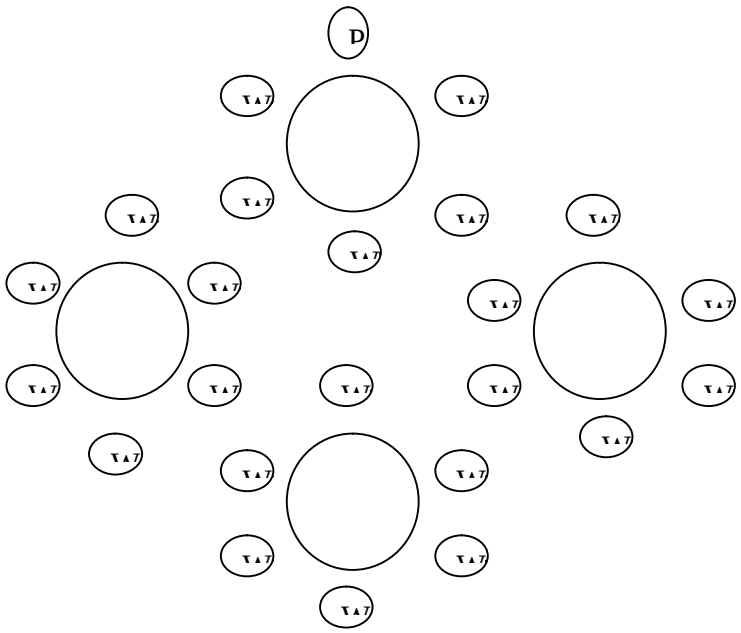
Model 4.



Model 5.



Model 6.



Keterangan P : Pelatih, W : Warga didik

3) TEKNIK PEMANASAN

Teknik pemanasan adalah langkah-langkah tertentu yang dilakukan oleh pelatih, sebelum memasuki tahapan pelatihan yang sebenarnya. Teknik pemanasan digunakan dengan tujuan untuk menunjang proses belajar melalui penciptaan iklim atau suasana belajar yang mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan selama proses belajar.

Teknik pemanasan digunakan pada awal, selama dan akhir latihan sesuai dengan kebutuhannya. Kapan teknik pemanasan digunakan merupakan rahasia dan wewenang pelatih/fasilitator. Oleh karenanya sedapat mungkin para peserta tidak mengetahui tentang kapan teknik ini digunakan.Prasyaratan utama dalam penguasaan dan penggunaan teknik pemanasan ini adalah bahwa pelatih/fasilitator harus menguasai sebanyak mungkin segala bentuk “permainan” yang dapat digunakan sebagai bagian dari pemanasan. Selain itu, pelatih atau fasilitator harus cukup jeli mengamati situasi yang tepat dimana diperlukan penggunaan teknik pemanasan.

1. Faktor-Faktor yang perlu Diperhatikan

Agar teknik pemanasan benar-benar berfungsi sebagaimana mestinya, maka terdapat beberapa faktor yang diperhatikan oleh pelatih/fasilitator, yaitu :

1. Karakteristik peserta, Pelatih/fasillitator harus sensitive terhadap latar belakang dan karakteristik peserta. Tidak semua teknik pemanasan dapat dipakai sebagai alat penunjang proses belajar. Harus diingat bahwa teknik-teknik pemanasan yang digunakan adalah tidak bertentangan dengan keyakinan tata nilai para peserta.
2. Materi dan metode latihan, Kendatipun teknik pemanasan yang digunakan selalu berkaitan dengan teknik dan metode latihan, tetapi teknik pemanasan relevan dengan konteks latihan secara keseluruhan.

2. Jenis-jenis Teknik Pemanasan

Untuk efektifitas penggunaannya, teknik pemanasan terbagi atas beberapa jenis yang berkaitan dengan kegunaannya, yaitu sbb:

1. Meningkatkan semangat belajar dengan “permainan”, Teknik ini dimaksudkan untuk merubah “semangat” peserta agar lebih meningkat dalam proses belajar. Beberapa jenis “permainan” memerlukan keterlibatan fisik para peserta. Memperhatikan bahwa tidak setiap peserta senang dengan keterlibatan fisik. Maka hendaknya pelatih/fasilitator menghargai setiap keinginan peserta untuk tidak terlibat dalam “permainan” tersebut.
2. Meningkatkan komunikasi antar peserta, Teknik pemanasan dalam jenis ini dititik-beratkan pada aspek-aspek penting dalam berkomunikasi, yaitu umpan balik (*feed back*) dan bagi rasa (*share of feeling*). Jenis permainan ini digunakan sebagai alat peragaan proses komunikasi ketimbang sebagai cara untuk mengembangkan hubungan komunikasi dalam proses latihan.
3. Umpan balik (*feed back*) adalah proses penerimaan koreksi atau informasi yang bersifat penilaian. Proses ini penting untuk memahami bagaimana persepsi orang terhadap orang lain.
4. Bagi rasa (*share of feeling*) adalah salah satu kegiatan dari proses umpan balik dan dimaksudkan sebagai media untuk saling memahami orang lain sebagaimana kita melihat diri kita sendiri.
5. Menciptakan suasana santai dan gembira, Sesuai dengan tujuannya, teknik pemanasan dalam jenis ini lebih berorientasi pada kelincahan dan kecerdikan para peserta dalam “permainan”. Walaupun “permainan” dalam jenis ini tidak langsung berkaitan dengan tujuan dan materi latihan, tetapi dapat memberi dampak yang positif terhadap proses belajar.

6. Menciptakan suasana terbuka dan intim, Teknik pemanasan dalam jenis ini dimaksudkan sebagai upaya untuk menghilangkan penghalang antar peserta latihan yang secara tidak langsung dapat mengganggu suasana dan semangat belajar. Tujuan khusus dari jenis pemanasan ini adalah untuk menciptakan kontak awal dan menghapus atau mengurangi kesan negatif yang timbul pada seseorang terhadap peserta lainnya pada awal latihan.
7. Penciptaan iklim semacam diatas secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan gairah setiap peserta untuk lebih tanggap dan terbuka itu akan semakin meningkatkan kekompakan dan kerjasama peserta dalam kelompoknya. Hal ini, dengan demikian, akan lebih mendekatkannya kepada tercapainya tujuan-tujuan latihan dan peningkatan kualitas hasil latihan.

3. Langkah Pertama dalam Teknik Pemanasan

1. Ucapkan salam pada peserta dan sampaikan informasi seputar pelatihan.
2. Berpenampilan terbaik dalam 30 menit pertama dari proses pelatihan.
3. Mereview agenda pelatihan
4. Jelaskan tujuan pelatihan dan agenda proses
5. Daftar apa yang anda harapkan untuk dilakukan peserta.

4) TEKNIK PENYAJIAN MATERI

Dalam menyajikan materi, seorang pendidik harus dapat menempuh langkah-langkah tertentu, yang akan memudahkan terjadinya interaksi antara pendidik dan warga didik. Beberapa langkah awal tersebut adalah :

1. Bangun minat dan ketertarikan peserta, dan perkenalan isi sebelum pelatihan berjalan lebih jauh.
2. Penuhi kebutuhan (tuntutan) peserta akan kegiatan-kegiatan yang relatif lebih mudah (sederhana).
3. Berikan konsep yang lebih mudah sebelum memberikan konsep yang lebih sulit.
4. Praktekkan keterampilan yang sederhana sebelum memberikan konsep yang lebih sulit.
5. Jaga dan pertahankan variasi kegiatan belajar dengan baik.
6. Tutuplah urutan kegiatan pelatihan dengan diskusi tentang “apa selanjutnya”.

4 (Empat) hal yang harus diperhatikan dalam menyajikan materi :

1. Disain urutan kegiatan dapat dimulai dari yang umum ke yang khusus, atau dari yang khusus ke yang umum.
2. Ketika proses belajar dilangsungkan, mulailah dari langkah pertama dari prosedur yang ditetapkan ke langkah akhir.
3. Tempatkan kegiatan pengalaman sebelum persentasi isi pelatihan, atau ikutkan persentasi isi pelatihan dengan exercise pengalaman.
4. Anda dapat mulai belajar dari teori ke praktek atau dari praktek ke teori.

Selain yang berhubungan dengan bahasa verbal, juga perlu diperhatikan bahasa non-verbal yang sering disebut dengan “Bahasa Tubuh”. Hal ini perlu diperhatikan karena yang mendasari semua presentasi adalah

bahasa tubuh dan ekpresi wajah. Yang terpenting bukanlah apa yang anda katakan, tetapi bagaimana anda mengatakannnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dampak dari apa yang anda katakan dalam presentasi hanya sebesar 7 persen. 93 persen yang lain adalah bagaimana peserta merespon anda yang diperoleh dari bagaimana anda mengkonsumsikannya dengan bakat, wajah, dan bahasa tubuh yang menarik dan mendukung apa yang anda katakan. Ingat bahwa anda adalah fokus peserta. Komunikasi yang efektif dari pesan-pesan anda sebagai pelatih dapat terganggu oleh teknik yang mengaburkan penangkapan peserta. Berikut ini adalah tips bahasa tubuh :

1. Cairkan peserta dengan bahasa tubuh yang menarik
2. Lakukan kontak dengan seluruh mata peserta.
3. Perjelas suara anda ketika bicara
4. Hilangkan kata-kata yang mengganggu penangkapan peserta seperti “ee”, “aa”, dsb.

1) Ceramah/Presentasi

Ceramah adalah teknik penyajian dimana seseorang pembicara menyampaikan topik bahasan di depan forum atau *audience*. Pembicara atau pelatih hampir menjadi faktor tunggal karena dia mengendalikan seluruh proses belajar. Oleh karena sifatnya tersebut, teknik ceramah kurang tepat digunakan untuk ranah kerampilan dan sikap. Tehnik ini sesuai dengan ranah pengetahuan, yang akan lebih efektif jika :

1. Penyajiannya sistematis,
2. Memfokus hanya pada pokok-pokok ide,
3. Menggunakan analogi, ilustrasi dan kompetensi,
4. Disajikan dengan suara yang jelas, artikulasi yang baik.

Proses presentasi mungkin saja berjalan efisiens, tetapi bisa terjadi pula presentasi yang kering, membosankan dan terkesan lambat (lama). Disarankan beberapa cara mendesain presentasi untuk membangun ketertarikan peserta, memaksimalkan pemahaman dan perhatian, melibatkan peserta, serta mengembangkan isi latihan.

Berikut ini beberapa tips yang akan membantu menghubungkan presentasi dengan peserta :

1. Arahan presentasi awal kepada hal-hal yang berhubungan langsung dengan peserta.
2. Pahami mengapa anda mengkomunikasikan informasi tertentu dalam presentasi.
3. Gunakan bahasa yang enak dan akrab pada peserta untuk menghilangkan jarak antara anda dengan peserta.

Agar terjadi proses penyampaian informasi yang baik, sebelum dilakukan presentasi, terlebih dahulu perlu dilakukan langkah “Mengorganisir Presentasi” yang meliputi :

1. Pastikan bahwa pembukaan yang anda lakukan bersifat efektif.
2. Jelaskan poin-poin informasi yang penting di seputar pelatihan.
3. Tetaplah pada target, fokus dan langkah-langkah presentasi untuk menjaga ketertarikan peserta pada materi pilihan.
4. Sampaikan materi sejelas mungkin dalam presentasi.
5. Perkirakan waktu yang anda perlukan untuk masing-masing bagian dari presentasi anda.

2) Diskusi Kelompok

Diskusi kelompok adalah penyajian dimana teknik penyajian dimana sekelompok kecel peserta secara bersama-sama berbincang untuk membahas atau membicarakan suatu topik tertentu. Substansinya adalah bahwa setiap orang belajar dari orang lain, dan setiap orang harus memberikan sumbangannya terhadap pencapaian tujuan. Tugas pimpinan adalah mengendalikan proses diskusi agar tidak keluar dari jalur dan dapat tepat pada waktunya. Teknik diskusi kelompok sangat membantu agar pemikiran setiap peserta tergali melalui pendalaman dan internalisasi mengenai suatu masalah yang baru dibahas bersama secara lebih intensif. Untuk menjamin proses dan hasil diskusi maka setiap kegiatan diskusi harus perlu dipandu oleh pertanyaan-pertanyaan diskusi dan hasil diskusi dirumuskan secara tertulis dan dipresentasikan. Yang dimaksud dengan presentasi adalah penyampaian laporan hasil diskusi kepada semua peserta latihan dengan tujuan agar hasil diskusi diketahui oleh dan memperoleh tanggapan dari semua peserta latihan. Setelah persiapan selesai, selanjutnya diskusi dilaksanakan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

1. Memulai dengan perkenalan–jika perkenalan belum dilakukan,
2. Menjelaskan tujuan diskusi,
3. Menerapkan prosedur diskusi,
4. Menggalakkan partisipasi peserta,
5. Mengendalikan proses diskusi,
6. Menyusun ringkasan,
7. Menyusun ringkasan,
8. Menyimpulkan hasil diskusi,
9. Mencari kesepakatan peserta atau pembahasan bersama untuk persepakatan.

Untuk menilai apakah diskusi tersebut berlangsung dengan efektif atau tidak, paling sedikit terdapat dua hal yang dapat diamati, yaitu :

1. Jumlah peserta yang berpartisipasi secara aktif dalam diskusi,
2. Pencapaian tujuan diskusi.

Ada beberapa tips yang dapat membantu untuk memandu diskusi :

1. Buatlah kalimat/kata-kata yang mudah dimengerti peserta dalam menyampaikan informasi atau memberi penugasan.
2. Check pemahaman anda dengan kata-kata dari peserta, atau mintalah peserta untuk mengklarifikasi apa yang ia katakan.
3. Beri komentar yang menarik atas kata-kata (komentar/usulan) peserta.
4. Teliti usulan peserta pada diskusi dengan memberi contoh-contoh atau sarankan cara baru untuk melihat suatu masalah.
5. Doronglah diskusi dengan mempercepat langkah, menggunakan humor, atau jika perlu- dengan sedikit menekan kelompok untuk membuat lebih banyak usulan dan masukan.
6. Tolaklah (dengan lembut komentar/usulan peserta yang keluar alur.
7. Jembatani perbedaan pendapat di antara sesama peserta dan tunjukkan tensi yang mungkin meninggi.
8. Kumpulkan ide bersama, tunjukkan kebersamaan satu sama lain.
9. Gubahlah ide bersama diskusi dengan memberikan alternatif metode, atau ajaklah peserta untuk mengevaluasi hal-hal yang telah muncul dalam diskusi.
10. Ringkas dan rekam pandangan-pandangan peserta yang muncul dalam kelompok.

3) Studi Kasus

Studi kasus adalah teknik penyajian dimana peserta disajikan deskripsi tertulis dari suatu kejadian, situasi atau proses. Dalam teknik ini, peserta berada di luar dari situasi. Peserta hanya berfungsi sebagai pengamat atau penilai yang mempelajari aspek-aspek tertentu dari kasus yang disajikan. Keberhasilan teknik ini akan tergantung kepada keterlibatan peserta dalam pembahasan pokok permasalahan dan ketekunan untuk materi jalan keluar atau jawabannya. Agar efektif, maka topik yang dipilih harus spesifik dan relevan dengan proses belajar. Selain itu pada para peserta diberi waktu yang cukup untuk mempelajari bahan-bahan yang dibutuhkan sebelumnya.

4) Bermain Peran

Bermain peran adalah teknik penayjian dimana peserta melakukan imitasi peran atau perilaku. Hal ini dikamsudkan agar yang bersangkutan dapat lebih menghayati tentang bagaimana sesuatu terjadi dalam hubungan antara manusia. Permainan ini dapat dilakukan pada setiap kondisi, karena tidak memerlukan persyaratan khusus. Yang paling penting, isi permainan harus relevan dengan kebutuhan belajar sehingga dapat meningkatkan gairah dan motivasi peserta. Permainan ini dapat dibagi atas 2 macam:

1. Bermain peran berstruktur, *bermain peran berstruktur* adalah bermain yang skenarionya telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan *permainan yang spontan* dikembangkan dari proses yang terjadi saat itu. Bermain peran merupakan proses belajar yang terjadi melalui tahapan berbagai berikut : (a) melakukan, (b) peniruan (imitasi), (c) umpan balik, (d) analisa.
2. Bermain peran spontan

5) Curah Pendapat (*brainstorming*)

Curah pendapat adalah teknik penyajian dimana masing-masing peserta mengemukakan pengalaman-pengalamannya tentang suatu informasi/topik tertentu dapat digali sedalam-dalamnya. Hal ini diperlukan agar setiap pemikiran masing-masing peserta dapat diketahui oleh peserta lain, dan juga agar dalam mengawali suatu pembahasan tidak terlepas dari apa yang diketahui peserta.

6) *Sharring* Pengalaman

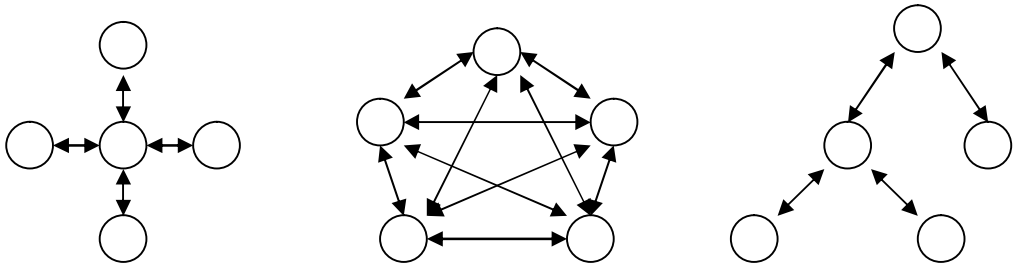
Sharring pengalaman adalah teknik penyajian dimana masing-masing peserta mengemukakan pengalaman-pengalamannya tentang hal-hal yang berkaitan dengan topik bahasan. Pengalaman-pengalaman yang muncul kemudian dicatat dan disistematisasikan untuk mendapatkan gambaran yang utuh dari suatu proses terbentuknya pengalaman itu. Inilah yang disebut sebagai strukturisasi pengalaman (*experiences strukrization*). Dengan teknik ini semua peserta akan mendapat pengetahuan yang beragam dan lebih komprehensif tentang suatu tertentu suatu topik yang menjadi pokok bahasan.

5) DINAMIKA KELOMPOK LATIHAN

Dinamika kelompok tidak terjadi dengan tiba-tiba. Dinamika kelompok datang dengan kesadaran memfungsikan kelompok, mengembangkan efisiensi dan kepuasan individu peserta. Kelompok-kelompok yang umumnya terjadi dalam suatu proses latihan memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Keterhubungan, Tingkat dimana seluruh peserta menjadi akrab dan saling mendukung.
2. Iklim, Suasana psikologi peserta dalam mengikuti seluruh proses latihan.
3. Tekanan, Mempengaruhi peserta dengan memberikan sedikit “tekanan” yang positif.
4. Tujuan, Berusaha keras untuk mencapai hasil kelompok.
5. Struktur, Saling keterkaitan di antara semua kelompok, seperti: proses pengambilan keputusan, proses komunikasi, pencapaian tujuan dll.
6. Standar, Sikap atau tingkah laku peserta yang diharapkan muncul dalam kelompok.
7. Kontrol, Pengaturan kelompok dan pengelolaan kelompok latihan.

Dinamika kelompok yang terjadi sangat tergantung pada Pola Pengambilan Keputusan yang terjadi didalam proses latihan.



Sentralistik-Terarah

Demokrasi-Konsensus

Hirarkies

Pola pengambilan keputusan tersebut sangat mempengaruhi apakah suatu dinamika kelompok bisa berjalan efektif atau tidak. Semakin besar keterlibatan peserta dalam setiap pengambilan keputusan, maka akan semakin baik dinamika kelompok. Meskipun demikian, tetap diperlukan arahan-arahan dan rambu-rambu pelatihan agar target, fokus, dan proses belajar peserta serta sesuai dengan apa yang telah dirancang.

1) Memandu Kelompok Latihan

Setelah diketahui model-model kelompok yang terbentuk dalam proses pelatihan, maka langkah selanjutnya adalah "Mensetting Keseimbangan Kelompok". Yang dimaksud dengan "Mensetting Keseimbangan Kelompok" adalah suatu tindakan terencana yang ditujukan untuk meningkatkan rata-rata penerimaan informasi serta rata-rata kontribusi informasi dari peserta. Langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah :

1. Tingkatkan keberanian peserta untuk mengungkapkan dirinya secara jujur
2. Minta agar keyakinan-keyakinan peserta dihargai.
3. Dorong pengambilan resiko atas keberanian peserta.
4. Harapkan partisipasi dari seluruh peserta.
5. Minta dan siapkan umpan balik dari dan untuk peserta.
6. Sarankan agar peserta duduk pada tempat yang berbeda-beda.
7. Yakinkan peserta bahwa pertanyaan-pertanyaan/ komentar-komentar mereka sangat diharapkan.
8. Desak peserta untuk disiplin waktu.

Karena yang dihadapi dalam kelompok adalah orang dalam jumlah yang lebih dari satu dengan berbagai ide dan tingkah laku, maka pelatih perlu melakukan kontrol waktu dan kecepatan proses dalam interaksi yang terjadi. Kedisiplinan peserta dan keterlambatan peserta dalam proses sangat dipengaruhi oleh kedua hal itu. Bila pelatih tidak bisa mengontrol waktu, ia akan menjadi panik, merasa kekurangan waktu, dan bisa menjadi lepas sasaran. Juga, bila pelatih tidak bisa mengatur kecepatan proses akan mengakibatkan munculnya kejenuhan dan kebosanan peserta.

Oleh karenanya, waktu harus dimana seefektif mungkin sesuai dengan rencana proses yang telah dibuat. Dinamika forum harus disesuaikan dengan limit waktu dan tujuan latihan. Kecepatan harus terkendali dengan baik, tidak terlalu cepat sehingga mengacaukan perhatian dan pemahaman dan tidak pula terlalu lambat sehingga membosankan.

2) Penanganan Atas Perilaku Negatif Peserta

Bagaimanapun baiknya persiapan yang telah dilakukan oleh seorang pelatih, dalam praktek dilapangan, selalu muncul perilaku-perilaku negatif dari peserta. Ini dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan tertentu yang dapat mengganggu proses belajar. Beberapa jenis perilaku umum yang mungkin akan dihadapi adalah :

1. Monopoli, Membatalkan kesepakatan waktu yang telah dibuat dengan bermacam-macam alasan.
2. Sok, menonjolkan pengetahuan/ketrampilan yang dimilikinya diatas orang lain, termasuk sang pelatih.
3. Mengadu, Selalu berusaha mencari kesalahan pelatih.
4. Berkenaan dengan kecerdesan, Sok rasional dan selalu memaksakan ide/gagasannya kepada orang lain.
5. Pendiam, Tidak mau berpartisipasi dalam proses latihan (dan terkadang mempengaruhi kelompok/orang lain untuk melakukan hal-hal yang tidak perlu/mengganggu proses).
6. Rewel, Selalu membantah dengan keras setiap pendapat orang lain yang tidak disetujuinya.
7. Tanya/komentar berlebihan, Memotong omongan orang lain dengan kasar dan cenderung berlebihan.
8. Membadut, Membuat lelucon pada saat yang tidak tidak tepat dan tidak diharapkan.

Bagi peserta dengan perilaku tersebut, diperlukan beberapa langkah kontrol :

1. Jangan berpihak pada salah satu peserta
2. Gunakan humor alamiah yang baik untuk menetralisir konflik
3. Lakukan pendekatan personal dengan peserta yang berkonflik
4. Perluas partisipasi peserta yang lain.
5. Lindungi peserta sewajarnya, jika ada yang diserang/ditekan.

Materi 04
FASILITATOR: PERANAN, FUNGSI DAN TEKNIK KOMUNIKASI

Fasilitator adalah orang yang memberikan bantuan dalam memperlancar proses komunikasi sekelompok orang, sehingga mereka dapat memahami atau memecahkan masalah bersama-sama. Fasilitator bukanlah seseorang yang bertugas hanya memberikan pelatihan, bimbingan nasihat atau pendapat. Fasilitator harus menjadi pengarah yang baik untuk berbagai permasalahan.

1) TUGAS DAN WEWENANG

1. Menata acara belajar, menyiapkan materi, dan penyajian materi sesuai dengan bidangnya.
2. Menata situasi proses belajar.
3. Mengintensifkan kerjasama dan komunikasi antar anggota kelompok.
4. Mengarahkan acara belajar dan menilai bahan belajar sesuai dengan modul.
5. Mengadakan bimbingan pada diskusi kelompok, memberikan umpan balik/ feedback kepada anggota kelompok.
6. Apabila dalam diskusi terdapat pembicaraan yang keluar jalur, Fasilitator juga bertugas sebagai mediator/penengah untuk mengembalikan topic pembicaraan ke jalur yang benar.
7. Merumuskan kegiatan2 dan hasil2 kegiatan peserta.
8. Mengadakan evaluasi terhadap peserta dan proses pelatihan.

2) TANGGUNG JAWAB

Tim Fasilitator bertanggung jawab agar persiapan dan kegiatan proses pembelajaran berhasil sesuai dengan tujuan pelatihan.

3) KEMAMPUAN SEORANG FASILITATOR

1. **Berkomunikasi Dengan Baik**
   Fasilitator harus mendengarkan pendapat setiap anggota kelompok, menyimpulkan pendapat mereka, menggali keterangan lebih lanjut dan membuat suasana akrab dengan peserta diskusi kelompok.
2. **Menghormati Sesama Anggota Kelompok**
   Fasilitator harus menghargai sikap, pendapat dan perasaan dari setiap anggota kelompok.
3. **Berpengetahuan**
   Fasilitator harus mempunyai pengetahuan yang cukup terhadap setiap persoalan yang akan dibahas. Ia harus memiliki minat yang besar terhadap berbagai persoalan yang ada.
4. **Memiliki Sifat Terbuka**
   Fasilitator harus dapat menerima pendapat atau sikap yang mungkin kurang sesuai yang disampaikan oleh anggota kelompok. Fasilitator harus menanggapi hal tersebut di atas dengan sikap terbuka, sambil tertawa atau bergurau.

4) TEKNIK FASILITATOR

Dalam melaksanakan tugas sebagai Fasilitator baik dalam menyampaikan materi pelatihan, memberikan bimbingan/ diskusi, terdapat teknik-teknik, sbb:

1. Pencairan Suasana

Maksud pencairan suasana adalah agar suasana diskusi kelompok menjadi tenang, nyaman, santai dan tidak beku/tegang. Maka Fasilitator harus memperlihatkan raut wajah yang ramah, banyak senyum serta dalam memberikan contoh atau celetukan yang lucu tetap dalam suasana terkendali. Waktu untuk pencairan suasana cukup maksimal 10 menit, dan hal ini dilakukan pada saat pertemuan pertama.

2. Ceramah

Ceramah adalah menyampaikan materi kepada anggota kelompok agar pesan dan kesan yang benar dapat dipahami oleh peserta. Untuk memudahkan digunakan alat Bantu seperti buku, flipchart, white board, dll. Waktu yang diperlukan untuk ceramah disesuaikan dengan banyaknya materi yang akan dibahas.

3. Diskusi

Diskusi adalah pendalaman materi yang dilakukan secara komunikasi 2 arah, sehingga akan memberikan arti lebih mendalam bagi anggota kelompok. Fasilitator bertindak sebagai penengah dan memberikan kesempatan berbicara pada semua anggota kelompok, agar anggota juga merasa lebih dihargai pengetahuan atau pendapatnya.

4. Permainan

a. Kuis.

Permainan kuis adalah cara mudah bagi kelompok untu mengulang atau mengingat kembali materi yang telah disampaikan agar kita yakin bahwa isi dari materi telah dapat dimengerti sepenuhnya oleh peserta kelompok. Contoh dari kuis adalah penggunaan kartu2 yang berisi pernyataan dengan jawaban mudah yaitu Ya atau Tidak, atau Benar atau Salah. Beberapa pernyataan sengaja dibuat salah, sehingga jawaban yang benar harus diterangkan oleh peserta kelompok. Sedangkan bagi beberapa pernyataan yang benar, fasilitator hanya bertugas untuk menegaskan kebenaran pernyataan tersebut.

b. Bermain Peran.

Permainan peran adalah cara yang sangat efektif untuk belajar bersikap secara benar bagi peserta dan sangat membantu peserta kelompok apabila mereka menemukan masalah yang nyata di kemudian hari. Untuk permainan ini dapat dibuat kartu2 cerita, kasus atau dialog yang dibuat untuk permainan individual maupun kelompok.

5) MEMBANGUN KOMUNIKASI

1. Jangan memakai bahasa yang terlalu resmi. Untuk mencairkan suasana, sesekali boleh menggunakan istilah2 yang berkembang di kalangan muda, seperti bahasa ?gaul? atau jargon2 yang popular di televise atau di daerah anda.
2. Jangan menggurui. Ajaklah mereka berdiskusi mengenai keadaan dan masalah yang sedang dihadapi dengan menghormati sudut pandang mereka.

Materi 05
GENERASI TEKNIK FASILITASI DALAM EXPERIENTIAL LEARNING

Fasilitasi sehubungan dengan judul di atas ditujukan untuk menjembatani peristiwa atau pengalaman yang dialami oleh perserta latih (baca: selanjutnya ditulis peserta saja) dengan kehidupan sehari-hari atau dalam pekerjaannya. Menjembatani termasuk didalamnya menerjemahkan, memaknai, menganalogikan, dan transfer pengalaman dengan isu-isu yang terjadi dalam proses bisnismasing-masingpeserta.

Perihal “menjembatani”, Michael Gass, mengidentifikasikan teori transfer ke dalam tiga bagian yang signifikan; transfer spesifik, tranfer non-spesifik dan transfer metaphorik. Sebagai gambaran, beberapa kelompok peserta mendapatkan tantangan untuk menyeberangi sebuah danau dengan perlengkapan yang terbatas, misalnya beberapa dayung, jaket pelampung, ban dalam, bambu dan beberapa meter tali. Kemudian pada saat proses fasilitasi berlangsung, beberapa peserta mengungkapkan bahwa dirinya belajar bagaimana cara mengikat tali yang benar, mendayung yang benar, dan membaca medan dengan tepat, maka sampai pada tahap ini seorang fasilitator secara langsung atau tidak langsung telah menjembatani bahwa dari kegiatan tersebut peserta belajar hal-hal yang spesifik tadi.

Kemudian beberapa peserta lain mengungkapkan bahwa mereka merasakan betapa pentingnya membuat peencanaan, mengkomunikasikan rencana hingga seluruh anggota memahami apa yang akan dicapai, mengatur irama kerja, bekerjasama dan berkomunikasi dengan efektif. Pada tahap ini seorang fasilitator secara langsung atau tidak langsung telah menjembatani bahwa dari kegiatan tersebut peserta belajar hal-hal yang non-spesifik. Bukan belajar cara membuat simpul tali atau mendayung, tapi belajar hal-hal yang tidak spesifik dengan tugas kerjanya.

Sampai pada akhir kegiatan, beberapa peserta menyimpulkan bahwa dari kegiatan tersebut mereka belajar tentang menjadi pemimpin yang akomodatif, pemimpin yang mampu membawa seluruh anggota kelompok meraih tujuan bersama, dan pemimpin yang mampu membawa kegembiraan dalam bekerjasama. Pada tahap ini peserta belajar hal yang lebih kompleks, lebih dari sekedar menyebrangi sebuah danau dengan perlengkapan terbatas. Tapi juga belajar tentang pentingnya meninternalisasi visi dan misi bersama, kesungguhan dan daya juang yang tak kunjung padam untuk mencapai kesuksesan bersama.

Dalam proses memfasilitasi pengalaman belajar, ada beberapa teknik yang lazim digunakan dalam dunia experiential learning. Pendekatan ini tumbuh berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan hasil-hasil penelitian di lapangan. Tahun 1941 ketika Outward Bound yang dibidani oleh Kurt Han lahir, merupakan salah satu momentum belajar dari pengalaman mulai didengar, salah satu instrukturnya sempat menyatakan sebuah kalimat yang menjadi populer yaitu “let the mountain speak for themselves”. Kalimat tersebut olehsebagian besar praktisi dan akademisi experiential learning dipercaya sebagai teknik fasilitasi generasi paling awal. Jadi pengalaman yang dialami oleh peserta tidak diproses sehingga menjadi “nilai belajar” yang sama-sama disadari, baik oleh peserta atau fasilitatornya. Dengan kata lain peserta melakukan “learning by doing”. Sampai saat

inipun penerapan teknik ini masih banyak digunakan, karena dipercaya bahwa sejatinya orang belajar adalah memaknai pengalaman yang menimpa dirinya sendiri oleh dirinya sendiri.

Pada perkembangan berikutnya, teknik fasilitasi ini berkembang sesuai kebutuhan dan bergeser dari let the experience speak for itself menjadi speak on behalf the experience. Pada teknik ini pengalaman dievaluasi dan direlasikan ke dalam kehidupan sehari-hari oleh si fasilitator. Fasilitator lebih banyak memimpin dan melakukan intervensi terhadap proses belajar peserta, maka dalam teknik ini sering di sebut sebagai learning by telling, karena kecenderungan yang terjadi adalah ceramah atau kuliah umum. Misalnya ketika sekelompok peserta yang telah selesai melakukan pelayaran, kemudian diajak duduk bersama, kemudian fasilitator menjelaskan bahwa mereka telah belajar A, B dan C misalnya. Kemudian beberapa perilaku, keputusan, atau tindakan yang menurut fasiltator tidak sesuai dengan semestinya (tentunya dalam kacamata fasiltator), dievaluasi dan diberitahukan sebenarnya harus seperti apa. Terakhir si fasilitator menjelaskan bahwa dari kegiatan pelayaran seharusnya peserta belajar hal-hal berikut; A, B, C, D dan seterusnya. Teknik fasilitasi ini tentunya sampai sekarang juga masih sering digunakan dengan berbagai alasan, misalnya karena sesuai dengan analisa kebutuh pelatihan, sesuai latar belakang pendidikan peserta, atau karena si fasilitator hanya tahu teknik tersebut. Kecenderungan yang terjadi di tanah air juga berdasarkan pengamatan saya di lapangan, masih berada pada tahap ini.

Teknik fasilitasi berikutnya adalah debriefing the experience, peserta belajar melalui refleksi dari pengalaman. Pada tahap ini di sepanjang proses mengalami dan di akhir kegiatan peserta diajak untuk berbagi, mengungkapkan, dan mendengarkan pengalaman orang lain, serta mengungkapkan makna pengalaman hingga cara melakukan sesuatu dengan lebih baik. Teknik ini menjadi teknik paling terkenal dan paling sering digunakan khususnya oleh praktisi experiential learning. Proses ini menjadi penting karena tidak semua peserta mampu memaknai dengan sendirinya pengalaman yang dialaminya. Apalagi jika sampai dengan dihubungkan atau dicari relevansinya terhadap kebutuhannya di dalam pekerjaan. Dengan proses ini diharapkan objektif pelatihan dapat dicapai oleh setiap peserta dengan maksimal.

Sejak debriefing atau refleksi menjadi umum dilakukan setelah peserta selesai melakukan kegiatan, sebagian fasilitator berdasarkan pengalamannya menemukan bahwa mengarahkan peserta ke dalam tema refleksi tertentu ternyata menguntungkan juga. Penemuan ini akhirnya mengarah pada teknik fasilitasi generasi ke-empat yaitu direct frontloading the experience. Frontloading adalah memberikan muatan tertentu di awal kegiatan. Dalam sebagian besar proses belajar experiential learning, fasilitator memberikan pengarahan (brief) dengan menjelaskan bagaimana sebuah tugas atau kegiatan dikerjakan, termasuk aturan dan risikonya, kemudian fasilitator melakukan debriefing berdasarkan pengarahan tadi. Biasanya frontloading menekankan hal-hal yang bersinggungan dengan perilaku apa yang sebaiknya dimunculkan, tujuan apa yang semestinya dicapai, mengapa pengalaman itu penting dan relasinya ke dalam kehidupan, perilaku mana yang mendukung kesuksesan dan perilaku yang mana yang sebaiknya dihindari sehingga tidak menghambat kesuksesan kelompok.

Tidak cukup dengan melakukan direct frontloading the experiene, fasilitasi merambah lebih jauh ke dunia bisnis dengan cara memberikan dan membangun nuansa-nya ke dalam pengalaman belajar. Bahasa bisnis dijadikan judul-judul kegiatan atau proyek pengalaman. Dalam bahasa mengajar dikenal dengan nama apersepsi, yaitu membangun "mind" peserta dengan cara penggunaan istilah-istilah yang relevan dengan kehidupan sehari-harinya. Misalnya peserta yang terdiri dari orang-orang marketing, maka judul kegiatan berkisar dengan bahasa-bahasa dan istilah yang kental dengan marketing. Tugas kelompok menuju sebuah pulau misalnya diganti dengan judul proyek Penetrasi Pasar Baru, atau Bisnis Hari Ini. Pasar Potensial adalah nama pulau yang akan dituju oleh peserta, dayung, pelampung, tali, bambu dan lainnya disebut sebagai asset perusahaan. Dan ketika peserta mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, maka efisiensi dan produktivitas menjadi tema yang tak terelakan. Bahkan bisa jadi konsekuensi-nya dibangun sama dengan konteks bisnis sebenarnya, misalnya kelompok peserta yang mampu mencapai pulau dengan waktu dibawah yang ditetapkan, maka akan mendapatkan bonus buah-buahan segar dan lain sebagainya.

Contoh lain misalnya fasilitator menggunakan kata ”pernikahan” untuk menggambarkan kegiatan ber-,canoe double seater, secara tersirat fasilitator membangun nuansa bahwa keterampilan mengendalikan canoe paralel dengan dinamika hidup berkeluarga. Proses membangun ”mind” peserta sejak awal kegiatan ini, dalam teknik fasilitasi disebut sebagai isomophically framing the experience. Teknik ini mampu menyusupkan ”roh” yang menakjubkan, dan sangat efektif membawa peserta untuk lebih memaknai pengalaman belajar, dibanding dengan sekedar mengajak peserta dengan berteriak “ayo semangat”!, ”maju terus tim, jangan menyerah”!. Teknik ini juga membantu peserta merelasikan pengalaman dengan kehidupan sehari-harinya, sehingga pertanyaan ”apa sih hubungannya antara saya naik gunung atau naik tali di ketinggian dengan pekerjaan saya?”, mungkin tidak akan ditemukan. Keterampilan ini biasanya diperoleh fasilitator yang memang paham lingkungan bisnis klien-nya atau memang keseharian fasilitator tersebut bukan hanya sebagai ”jago” teori tapi juga adalah pelaku bisnis. Analisa kebutuhan training yang merupakan hasil penelitian fasilitator atau tim khusus sangat membantu praktek fasilitasi di lapangan.

Indirect Frontloading The Experience merupakan teknik fasilitasi yang cukup baru, walaupun mungkin secara sadar atau tidak sadar beberapa fasilitator pernah menerapkannya. Simon Priest dalam Using metaphors and isomorphs to enchance the transfer of learning in adventure education, Journal of Adventure Education (1993), menyebutkan bahwa teknik fasilitasi ini banyak menggunakan bahasa-bahasa hypnosis, karena memang berada pada kuadran development dan therapy. Bahkan kalau saya ingat-ingat masa kecil, rasanya sering ibu saya melakukan pendekatan ini saat membimbing saya. Sebagai contoh; Ibu rupanya mampu menduga beberapa perilaku yang akan muncul, khususnya penolakan saya atau malas-malasan saya, ketika diminta belajar mengaji di Surau dekat rumah.

Maka aksi fasilitasinya pada saat-saat tertentu di lain kesempatan, beliau akan bercerita tentang seekor anak burung yang malas belajar terbang atau seekor anak burung yang sering menolak ketika diminta belajar terbang, yang pada akhirnya tidak bisa terbang. Sementara adik-adik sang burung tersebut terbang

kesana kemari dengan riangnya, menjelajahi biru-nya langit. Contoh ini memang tidak benar-benar tepat, karena Ibu saya tidak bercerita di saat sebelum meminta saya belajar mengaji, tapi di waktu dan kesempatan yang berbeda. Namun proses Ibu saya yang mampu mendeteksi perilaku-perilaku yang tidak sesuai dengan keinginannya dan mampu memberikan frontloading secara tidak langsung, tetap merupakan contoh yang kontekstual.

Contoh lain, fasilitator mampu menduga bahwa di dalam simulasi spider web kecenderungan peserta laki-laki akan sering bercanda sehingga mengabaikan keselamatan peserta lainnya. Maka si fasilitator akan menyertakan cerita berikut ini di sela-sela brief-nya: ”Sebagian besar kelompok yang melakukan spider web cenderung melakukan dengan cara yang sama. Biasanya di awal peserta akan mencoba-coba tanpa menentukan ”siapa” dan menggunakan ”lubang yang mana”, sehingga waktu yang dibutuhkan akan menjadi sangat lama dan tidak efektif. Namun kemudian beberapa anggota kelompok lainnya mendapati bahwa strategi terbaik adalah membuat perencanaan terlebih dahulu, baru kemudia mengeksekusinya. Sehingga kelompok menemukan cara yang lain dalam mengatasi tantangan spider web.

Jadi jika peserta melakukan hal yang umum dilakukan sebagian besar kelompok lain, maka peserta akan menilai bahwa dirinnya jelas-jelas tidak ada bedanya dengan kelompok lain alias sama saja tidak ada inovasi atau kreativitas lain, dan hal ini sangat positif bagi peserta. Dan jika peserta melakukan hal yang berbeda, tidak sama dengan yang umum, maka hal ini juga tetap positif, karena mereka terdorong untuk berkarya lebih baik dari sebelumnya seperti yang dilakukan orang lain. Teknik ini juga dikenal dengan sebutan ”double bind, keuntungan yang bisa diraih dari sisi manapun.

Teknik fasilitasi paling high end adalah Flagging The Experience, yang dirumuskan oleh Itin, dalam Advance Facilitation of the Experiential Process. Dalam generasi ini fasiltiator menggunakan elemen-elemen bahasa hypnosis untuk membantu peserta menuju alam bawah sadar untuk menemukan solusi atas isu-isu tertentu atau tujuan tertentu. Peserta tetap diajak melakukan beberapa kegiatan yang memiliki relevansi erat dengan tujuan peserta; kemudian dengan bahasa hypnosis peserta dibantu menggunakan pengalaman tersebut sebagai akses membangun kembali bawah sadarnya sesuai dengan tujuan yang diinginkan peserta. Sebagai contoh “membawa” peserta ke dalam kondisi “trance” mampu menghilangkan ketakutan peserta terhadap ketinggian, kemudian pada kondisi sadar, secara perlahan peserta dikenalkan dan diajak melakukan olah raga panjat tebin atau turun dari ketinggian.

Referensi:

1. Simon Priest dan Michael Gass, *Effective Leadership in Adventure Programming.*
2. Michael Gass, *Adventure Therapy: Therapuetic applications of adventure learning. Journal of Adventure Education and Outdoor Leadership.*
3. Christian M Itin, *Advance Facilitation Techniques of the Experiential Process*
4. Tom Smih dan Clifford C Knapp, Solo, *Silence and Solitude.*

Materi 06
MEMFASILITASI PELATIHAN PARTISIPATIF

Melaksanakan Proses Pelatihan Partisipatif

Sebelum Memulai Pelatihan

- Datanglah lebih awal dari jadwal yang telah disepakati.
- Gunakan sedikit waktu untuk menyendiri sebelum dimulainya pembahasan.
- Konsentrasi.
- Pastikan bahwa "agenda pembahasan" sangat jelas dalam benak kita.
- Kuasai rencana-rencana dan tujuan-tujuan pembahasan dengan baik.

Mengawali Proses Pelatihan

- Selidiki setiap individu
- Apakah orang-orang saling berbicara satu dengan yang lainnya ketika mereka memasuki ruangan ? Jika demikian, apa yang sedang mereka perbincangkan ? Jika mereka sedang tidak saling bercakap-cakap, ekspresi seperti apa yang nampak pada wajah-wajah mereka ?.
- Jika para peserta beragam dalam hal umur, jenis kelamin atau kelompok etnik, apakah mereka berbaur satu dengan yang lain dengan bebas ?
- Hadir pada waktunya

Pengaturan Tempat Duduk

- *Adalah penting bagi setiap peserta untuk dapat melakukan tatapan mata*
- *Berbentuk sebuah lingkaran sangat ideal untuk ini.*
- *Siapa duduk dimana :* yang keliatan udah kenal dan duduk deketan, dijauhkan.

Perkenalan & Bina Suasana

Perkenalan Peserta Pelatihan

Ini sudah mulai memasuki proses IK.

Langkah-langkah :

1. Peserta berdiri dalam lingkaran. Kemudian suruh peserta berlomba untuk menyentuh name tag temannya sebanyak mungkin. Dan berusaha agar name tagnya sendiri tidak tersentuh. Waktu : 5 menit
2. peserta diminta untuk duduk berputar, kemudian satu persatu memperkenalkan namanya, dengan didahului oleh fasilitator. Sebelum memperkenalkan namanya sendiri menyebutkan nama teman sebelumnya.

- ***Disarankan agar fasilitator mengenal nama-nama para peserta secepat dan terbaik yang dapat dilakukan.***
- ***Cara lain melakukan perkenalan diri ialah meminta orang-orang untuk memisahkan diri ke dalam kelompok-kelompok kecil*** yang terdiri dari dua atau tiga orang dan saling bercakap-cakap satu sama lain selama beberapa menit. Kemudian fasilitator berjalan ke sekeliling ruangan dan setiap orang memperkenalkan orang yang sedang berbicara dengan fasilitator dalam kelompok kecil.
- Selain itu, dapat juga peserta diminta untuk saling menyampaikan harapan-harapan mereka begitu mereka memperkenalkan diri mereka.

Fasilitator Tidak Membingungkan

Banyak peserta belum terbiasa dan belum mengenal metodologi fasilitasi sebagai suatu model pelatihan. Fasilitator hendaknya meyakinkan bahwa setiap orang dalam pelatihan ini memahami apa peranan fasilitator. Meski dengan pemahaman ini, sepertinya masih ada kecenderungan memperlakukan fasilitator sebagai seorang penguasa. Ini tergantung pada fasilitator untuk membantu peserta pelatihan memahami fasilitator sebagai seorang "manusia".

Berikut ini ada beberapa cara untuk mencapainya.

- Sikap fasilitator itu sendiri terhadap keterampilan-keterampilan dan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki fasilitator seharusnya sesuatu yang sederhana.
- Apa yang dikatakan oleh fasilitator tentang fasilitasi dapat membantu orang-orang mengetahui bahwa fasilitator mempunyai gabungan keterampilan-keterampilan yang juga dimiliki orang lain pada suatu tingkatan tertentu, bahwa fasilitator sedang memainkan peranannya sebagai fasilitator karena sudah mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan-keterampailan tersebut.
- Jelaskan latar belakang hal-hal yang dilakukan fasilitator. Jika fasilitator menceritakan mengapa fasilitator memperkenalkan sebuah latihan tertentu atau campur tangan pada suatu titik tertentu, fasilitator sedang menggunakan beberapa alat bantu dan keterampilan-keterampilannya "turun ke bumi", sehingga memungkinkan para peserta mengevaluasi semuanya itu untuk mereka sendiri. Ini membuat seorang fasilitator untuk membuka diri terhadap kritik-kritik atau saran-saran alternatif. Dengan membeberkan logika dibalik gerakan-gerakan fasilitator, maka menjadi jauh lebih mudah terjangkau oleh peserta. Mereka mengerti akan apa yang diharapkan dari fasilitator untuk dipenuhi, bagaimana cara kerja fasilitator dalam pengambilan keputusan, dan bahwa fasilitator tidak menghambat mereka. Jadi, mereka dapat memahami fasilitator sebagai seseorang yang hadir untuk memenuhi suatu kebutuhan dari peserta pelatihan itu.
- Mintalah dan carilah umpan balik dan berikan perhatian pada hal itu. Demonstrasikan dihadapan para peserta bahwa pendapat-pendapat mereka mempunyai arti dan dihargai.
- Perlakukan ide-ide, gagasan, pendapat dan ungkapan para peserta dengan nilai yang sama seperti yang dilakukan oleh fasilitator sendiri.

Pencatat/ Juru Catat

Pencatatan, atau penulisan isi dari pembahasan dan diskusi-diskusi peserta pelatihan, adalah suatu fungsi yang sangat berarti dan sangat penting didalam banyak situasi. Terutama dalam pelatihan partisipatif. Pencatatan dapat dilakukan oleh Juru Catat yang bisa saja berasal dari fasilitator (dalam kasus fasilitasi secara tim) maupun dari seorang peserta pelatihan. Dalam hal ini para peserta seharusnya memahami tujuan dari peranan ini dan bagaimana ia dapat berguna bagi pelatihan.

Para Peserta

Partisipasi peserta pelatihan yang percaya bahwa semua orang sederajad -- memikul tanggungjawab-- tanggungjawab kepemimpinan secara bersama-sama -- boleh jadi merupakan suatu konsep baru bagi sebahagian atau seluruh peserta. Dalam hal seperti ini fasilitator mungkin perlu waktu untuk menjelaskan kepada peserta pelatihan antara lain hal hal sebagai berikut:

- Apa yang diharapkan dari mereka
- Apa yang menjadi hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka
- Fasilitator tidak bisa memfasilitasi dalam keadaan vakum atau kosong -- diperlukan kerjasama dari semua peserta
- Semua tanggungjawab atas apa yang terjadi dalam kelompok dipikul bersama, fasilitator tidak dapat begitu saja menentukan sendiri tindak tanduk tertentu dari seluruh peserta pelatihan dan mengharapkan untuk dilaksanakan

Pelatihan hanya dapat berjalan dengan cara bekerjasama bilamana para peserta pelatihan itu sendiri yang menginginkannya

Citra Diri mahasiswa.

1. peserta dibagi menjadi kelompok-kelompok yang proporsional (+/- 5 orang tiap kelompok).dengan cara berhitung.
2. tiap kelompok di beri tugas untuk membuat Puisi dengan diawali kata “Mahasiswa….”
3. dalam satu kelompok setiap orang menuliskan satu bait kemudian diputar. (fasilitator mengasih aba-aba untuk semuanya, kalo belum selesai harus diselesaikan teman sebelahnya) catt: tidak boleh ada percakapan.
4. setelah selesai peserta membuat lingkaran besar dan presentasi puisi dan perasaan ketika menulis puisi.
5. feed back dari peserta lain. Catt failitator, feed back harus optimal.
6. setelah selesai presentsi semua, peserta harus menggambarkan pusinya, dalam bentuk apapun (gambar kertas, drama, kebatinan, dll)

Fasilitator:

1. Fasilitator harus memperhatikan konteks materi, target, tujuan, manual acara dan kondisi yang berkembang.
2. Dalam kasus-kasus tertentu, panduan ii todak bisa digunakan, tugas pemandu (fasilitator) adalah menganalisis kondisi lapangan sehngga memungkinkan untuk membuat kreativitas yang lain.

Hand-Out
ANALISIS DIRI

Setiap manusia adalah makhluk yang bisa berfikir, bertindak dan merefleksikan apa yang telah dilakukan. Namun tidak semua manusia memiliki motifasi dan keyakinan diri untuk berkembang. Gerak dinamis manusia selalu diawali dari dinamisasi individu yang dipengaruhi oleh lingkungan di komunitas hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial harus memiliki kepekaan terhadap masalah disekelilingnya. Namun juga banyak manusia yang acuh terhadap persoalan-persoalan diluar dirinya.

Idealnya manusia memiliki kepekaan terhadap dirinya sendiri dan kepekaan diluar dirinya. Berangkat dari kesadaran ini manusia berarti harus mampu memimpin dirinya sendiri untuk bisa memimpin sesuatu yang bergerak dinamis diluar dirinya. Pemahaman seperti ini akan memiliki dampak pemikiran, bagaimana saya, siapa saya, dan apa yang saya lakukan dan apa yang saya lakukan sekarang dan yang akan datang.

Setiap manusia dalam komunitasnya harus siap memimpin dan siap dipimpin. Selain modal leader berangkat dari watak dan karakter bawaan, namun karakter pemimpin dan dididik dan dibentuk melalui sebuah pelatihan dan serius dan disiplin.

Maka, menjadi sebuah keniscayaan pelatihan kader ini bisa menjadi gerbang baru bagi kader muda untuk membentuk karakter pemimpin yang visioner, ideologis, dan transformatif.

PENJELASAN TEKNIS DAN METODOLOGI FORUM

PEMBAGIAN KELOMPOK PESERTA + FASILITATOR

No.	NAMA KELOMPOK	PESERTA	FASILITATOR
1.	**Ir. SOEKARNO**	Max. 10 Peserta	1. 2.
2.	**MUHAMMAD HATTA**	Max. 10 Peserta	1. 2.
3.	**HASYIM ASY'ARI**	Max. 10 Peserta	1. 2.
4.	**TAN MALAKA**	Max. 10 Peserta	1. 2.

TUGAS FASILITATOR

1. KEY NOTE SPEAKER
2. PENDAMPINGAN SESSION BESAR
3. FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD)
4. APEL PAGI DAN APEL SORE
5. PEMBAKARAN HEROISME
6. PERMAINAN BESAR
7. PENDAMPINGAN CULTURAL (DIMANAPUN DAN KAPANPUN)
8. PROSESI BAI'AT
9. EVALUASI
10. FOLLOW-UP/ PENDAMPINGAN

KEBUTUHAN LOGISTIK FASILITATOR

1. KERTAS HVS/ BURAM
2. FC LEMBAR QUESIONER
3. FC MAKALAH
4. MEGAPHONE
5. BAGAN ANALISIS SWOT
6. BAGAN ANALISIS STAKE HOLDER
7. BAGAN SCENARIO PLANNING
8. LEMBAR GENDER ANALISIS
9. LEMBAR CERITA "SARINAH"
10. TALI RAFIA
11. CD, TV, PLAYER
12. KERTAS WARNA META PLANN
13. PLANO, SPIDOL, TINTA DAN LAKBAN
14. LOGISTIK

DESAIN FORUM TENTATIF

Hari Ke-1

NO	WAKTU	JENIS FORUM	METODOLOGI
1.		**Session 1 - 3**	
2.		**FGD I - III**	

Hari Ke-2

NO	WAKTU	JENIS FORUM	METODOLOGI
1.		**Session 4 - 6**	
2.		**FGD IV - VI**	

Hari Ke-3

NO	WAKTU	JENIS FORUM	METODOLOGI
1.		**Session 7 - 9**	
2.		**FGD VII - IX**	

JUMLAH FORUM

1. Opening Ceremony : _____ Forum
2. Perkenalan : _____ Forum
3. Kontrak Belajar : _____ Forum
4. Session Besar : _____ Forum
5. FGD : _____ Forum
6. Apel Pagi : _____ Forum
7. Apel Sore : _____ Forum
8. Forum Evaluasi Fasilitator : _____ Forum
9. Energizer : _____ Forum
10. Out Bond : _____ Forum
11. Prosesi Baiat : _____ Forum
12. Evaluasi Peserta : _____ Forum
13. Pembentukan Korp : _____ Forum
14. Rencana Tindak Lanjut : _____ Forum
15. Closing Ceremony : _____ Forum

METODOLOGI DAN MEKANISME FORUM

No	Materi/ FDG	Metodologi/ Mekanisme	Pemb.	Key-Note Speaker
1.	**Bina Suasana**	• Perkenalan Fas • Pembagian Kelompok • Call me aplauss		Semua Fasilitator + Peserta
2.	**Need Assecement/ Kontrak Belaajar**	• Partisipatoris • Diskusi kelompok • Presentasi • Penegasan		
3.	**Analisa Diri**	• Prolog dan pemantik		
4.	**FDG I**	• Quosioner • Joe-Harry's Window • Persepsi diri		Fasilitator
5.	**NDP dan Historisitas PMII**	• Ceramah • Sharing ide		
6.	**Aswaja sebagai manhaj al-fikr**	• Ceramah • Sharing ide		
7.	**FDG II**	• Diskusi kelompok • Sharing ide • Diskusi makalah aswaja		Fasilitator
8.	**Panel forum**	• Presentasi masing-masing kelompok • Sharing ide		
9.	**Geneologi Germa**	• Ceramah • Sharing ide		
10.	**FDG III**	• Analisa SWOT		Fasilitator
11.	**Pendidikan kritis**	• Ceramah • Sharing ide		
12.	**FDG IV**	• Diskusi kelompok • Lembar Cerita "Joko, Siti dan Kucing" • Lembar Cerita Si Udin Anak Putus Sekolah		Fasilitator
13.	**Gender**	• Ceramah • Dialog interaktif		Aminah
14.	**FDG V**	• Lembar gender analisis		Fasilitator

		• Lembar cerita “sarinah” • Ilustrasi tali melilit		
15.	**Analisa sosial**	• Ceramah • Dialogis-partisipatoris		
16.	**FDG VI**	• Analisa stakeholder		Fasilitator
17.	**Kapitalisme**	• Ceramah • Case study emansipatoris • Hadap masalah		
18.	**FDG VII**	• Meta plann • Presentasi • Penegasan		Fasilitator
19.	**Menejemen pengorganisasian kampus**	• Ceramah • Sharing ide		
20.	**Tertib Administrasi PMII**	• Ceramah • Tanya jawab		
21.	**Setting aksi**	• Setting issue • Menejemen aksi		
22.	**STRATAK**	• Bagan scenario planning • Presentasi • Penegasan		
23.	**Pembai’atan**	• Long March Malam • Pos I : Refleksi • Pos II : Mental • Pos III : Kontral Sosial Ideologis • Pos IV : Pengukuhan		

PENJELASAN METODOLOGI DAN MEKANISME FGD

KONTRAK BELAJAR + NEED ASSECEMENT

Metode	:	Pengenalan diri seluruh fasilitator permainan call me aplaus pembagian kelompok curah pendapat
Media	:	Kertas HVS, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit

LANGKAH-LANGKAH:

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sesi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda. Perlu juga disampaikan aktifitas sehari-hari. Ingat murahlah dalam senyum. Ciptakan kesan hangat.	
2.	Lakukan perkenalan seluruh fasilitator pada peserta. Juga paparkan aktifitas sehari-hari mereka. Bersikaplah bersahabat & hangat ketika memperkenalkan rekan-rekan fasilitator anda.	
3.	Lakukan perkenalan antar peserta dengan menggunakan permainan call me aplauss. Kemudian fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET, dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas.	
4.	Lakukan permainan zip-zap atau permainan lain untuk menghangatkan suasana.	
5.	Ingatkan peserta bahwa PELATIHAN INI berbeda dengan sekolah yang menjenuhkan dan membosankan. Pelatihan ini mengajak untuk cerdas, progresif & mengasah intelektualitas.	
6.	Peserta diajak bersama-sama untuk merumuskan ENAM PRINSIP DASAR dalam pelatihan pendidikan orang dewasa (METODE ANDRAGOGY). Keenam unsur tersebut yaitu sbb: 1. TUJUAN MENGIKUTI PELATIHAN 2. HARAPAN MENGIKUTI PELATIHAN 3. YANG HARUS DILAKUKAN 4. YANG TIDAK BOLEH DILAKUKAN 5. SANKSI ATAS PELANGGARAN 6. IDEALITAS PELATIHAN (MATERI & WAKTU)	
7.	Bagikan Kertas HVS/buram kepada seluruh peserta. Minta setiap peserta untuk merumuskan jawaban atas 6 PRINSIP DASAR tersebut masing-masing 2-3 jawaban. Khusus rumusan tujuan & harapan harus meliputi pengetahuan, sikap & keterampilan (kognitif, afektif, & psikomotorik).	
8.	Mintalah agar rumusan jawaban singkat, padat dan jelas serta mudah dipahami	

9.	Setelah selesai merumuskan, peserta dibagi menjadi empat kelompok yang masing-masing kelompok nantinya akan dipandu oleh 2 fasilitator di semua session FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD). Setelah kelompok terbentuk dan duduk menurut kelompoknya masing-masing, mintalah kelompok untuk mendiskusikan dan merangkum hasil rumusan kelompok.	
10.	Setelah selesai minta tiap kelompok untuk mempresentasikan rumusannya dengan cara membacakan hasil yang telah ditulis. Kelompok lain boleh menanggapi, menyanggah dan mengkritik. Waktu presentasi minimal 10 menit	
11.	Kemudian fasilitator menyimpulkan dan menegaskan hasil semua kelompok. Tegaskan bahwa KEBERHASILAN pelatihan ditentukan pelaksanaan rumusan ENAM PRINSIP DASAR tersebut. Sepakati juga jadwal waktu dan materi yang akan ditempuh bersama selama pelatihan. Rumusan ENAM PRINSIP DASAR tersebut merupakan kunci keberhasilan proses sebuah pelatihan	
12.	Fasilitator meminta co-fasilitator untuk merangkum hasil kontrak belajar diatas pelano dan ditempel di tempat strategis dan terlihat untuk semua peserta.	
13.	Ingatkan kembali peserta bahwa pelatihan ini merupakan forum yang mencerdaskan dan tidak membosankan seperti sekolah. Bersikaplah simpatik & tetap berwibawa di depan peserta.	
14.	Tutup dengan salam pergerakan.	

ANALISA DIRI

Metode	:	Quosioner, Jendela Johari, Persepesi Diri, I In The Bit I
Media	:	Lembar quosioner, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit

LANGKAH-LANGKAH

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda dan aktifitas sehari-hari anda. Bersikaplah simpatik, harmonis serta familiar. Ciptakan kesan persahabatan. Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas	
2.	Bagikan lembar quosioner. Mintalah peserta untuk mengisi dengan jujur & penuh kesadaran. Yakinkan metode analisa diri ini akan merubah pola pikir & untuk mengetahui jati diri manusia yang sebenarnya.	
3.	Jelaskan cara mengisi, yaitu harus singkat, padat dan jelas serta tidak merekayasa.	
4.	Setelah semuanya mengisi, masing-masing peserta supaya mempresentasikan hasilnya, dan fasilitator menulis di kertas plano.	
5.	Setelah semua peserta mempresentasikan lembar quosioner, fasilitator melakukan analisis argumentasi atas semua jawaban peserta.	
6.	Kemudian fasilitator menegaskan hasil diskusi tentang analisa diri tersebut.	
7.	Sebelum masuk ke metode analisa selanjutnya, berikan ENERGIZER bagi peserta untuk mencairkan suasana, misalnya yel-yel pergerakan/ permainan SAMSON<DELILAH<SINGA/ jenis permainan lainnya.	
8.	Fasilitator untuk selanjutnya bisa menggunakan metode analisa diri lainnya; Jendela Johari atau Persepsi Diri	
9.	Setelah semua metode itu selesai lakukan analisis argumentasi sekaligus penegasan.	
10.	Setelah semua metode dilakukan, lakukan penyimpulan tentang proses analisa diri dan simpulkan tentang jati diri manusia. Tanamkan pemahaman tentang organisasi sebagai media untuk mematangkan intelektualitas, mentalitas dan penemuan jati diri.	
11.	Tutup dengan salam pergerakan.	

FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) I: ASWAJA

Metode	:	Diskusi Kelompok Hadap Masalah Sharing Ide
Media	:	Makalah, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit
Makalah	:	Dengan judul berbeda tiap kelompok

LANGKAH-LANGKAH

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda dan aktifitas sehari-hari anda. Bersikaplah simpatik, harmonis serta familiar. Ciptakan kesan persahabatan. Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET & METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat & jelas	
2.	Bagikan makalah ke masing-masing peserta untuk dipahami, dikritisi dan dirangkum intisari pemikiran dalam makalah tersebut.	
3.	Mintalah satu peserta untuk mempresentasikan kembali materi mengenai ASWAJA yang telah disampaikan oleh pembicara dalam forum besar.	
4.	Setelah itu diskusikan bersama untuk mengambil intisari pemikiran.	
5.	Kemudian tulis rangkuman hasil diskusi diatas kertas plano untuk dipresentasikan di Panel Forum. Tunjuk salah satu peserta untuk mempresentasikan hasil diskusi di Panel Forum.	
6.	Sampaikan pada peserta didalam panel forum yang dipimpin oleh fasilitator menggunakan system debat ilmiah.	
7.	Tegaskan kembali bahwa pelatihan ini merupakan pelatihan yang sarat akan nuansa intelektualitas dan mencerdaskan. Motovasi peserta untuk berani berargumen dalam pelatihan ini.	
8.	Sekedar untuk menyegarkan suasana, isi dengan lagu-lagu pergerakan atau yel-yel aksi.	
9.	Tutup dengan salam pergerakan; HANYA SATU KATA UNTUK PENINDASAN…….LAWAN!!	

FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) II: NDP, SEJ. PMII & GEN. GM

Metode	:	Analisis SWOT Sharing Ide
Media	:	Bagan analisis SWOT, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit

LANGKAH-LANGKAH:

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda dan aktifitas sehari-hari anda. Bersikaplah simpatik, harmonis serta familiar. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas	
3.	Fasilitator menulis bagan analisis SWOT di kertas plano, kemudian tempel didepan yang dapat terlihat oleh seluruh peserta.	
4.	Kemudian jelaskan makna dari STRENGH, WEAKNESS, OPORTUNITY, THREAT. Serta jelaskan mekanisme pengisian bagan analisis SWOT tersebut secara HORISONTAL.	
5.	Jelaskan dan abstraksikan tentang sepak terjang PMII pada aras gerakan sosial level daerah.	
6.	Fasilitator memandu pengisian bagan analisis SWOT tersebut.	
7.	Berikan permainan pada peserta untuk menyegarkan suasana misalnya permainan SPOK/KATA BERKAIT atau lainnya.	
8.	Setelah pengisian bagan analisis SWOT fasilitator menegaskan hasil diskusi.	
9.	Tutup dengan salam pergerakan.	

FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) III: ANALISA SOSIAL

Metode	:	Study Kasus Hadap Masalah Sharing Ide
Media	:	Lembar Stake Holder, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit

LANGKAH-LANGKAH

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda dan aktifitas sehari-hari anda. Bersikaplah simpatik, harmonis serta familiar. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas.	
3.	Fasilitator menulis bagan STAKE HOLDER pada kertas plano, kemudian tempel di depan yang dapat terlihat oleh seluruh peserta	
4.	Kemudian jelaskan makna dari Analisis Stake Holder. Serta jelaskan mekanisme pengisian bagan Analisis Stake Holder tersebut secara HORISONTAL.	
5.	Kemudian peserta diajak mengisi sesuai dengan jenis kasus yang ditentukan oleh fasilitator, sbb;	
6.	Kemudian fasilitator memandu pengisian Analisis Stake Holder sbb; 1. STAKE HOLDER 2. KEBIJAKAN/OTORITAS 3. RELASI 4. AKIBAT YANG TIMBUL 5. HASIL (UNTUNG/RUGI)	
7.	Setelah selesai pengisian bagan Analisis Stake Holder fasilitator menegaskan hasil diskusi.	
8.	Berikan permainan pada peserta untuk menyegarkan suasana misalnya ROLLING CHAIR atau lainnya. Berikan motivasi untuk terus komitmen dalam proses pelatihan.	
9.	Tutup dengan salam pergerakan.	

FASILITATOR:

1. Kasus Korupsi : _____
2. Kasus Sengketa Tanah Pasuruan : _____
3. Lumpur Lapindo : _____
4. Undang-Undang Perburuhan : _____

FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) IV: IDEOLOGI GENDER

Metode	:	Study Kasus Simulasi Sharing Ide
Media	:	Lembar Gender Analysis, lembar cerita, tali, plano, spidol
Waktu	:	90 Menit

LANGKAH-LANGKAH:

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Pekikkan kata-kata perlawanan dan yel-yel. Perkenalkan jati diri anda. Bersikaplah simpatik dan harmonis. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan: 1. TUJUAN, 2. TARGET, dan 3. METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas.	
3.	Bagikan Lembar Gender Analisis ke seluruh peserta. Jelaskan mengenai poin pertanyaan yang harus diisi dengan jelas.	
4.	Setelah dibagikan beri waktu untuk mengisi maksimal 15 menit supaya diisi dengan jelas, singkat dan padat.	
5.	Setelah semuanya mengisi suruh peserta menempelkan lembaran tersebut di depan ruangan FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD).	
6.	Setelah ditempel fasilitator menjelaskan bahwaLEMBAR GENDER ANALYSIS tersebut untuk mengetahui konstruksi berfikir dan sensifitas gender peserta.	
7.	Masing-masing peserta diberi kesempatan untuk mengungkapkan argumentasi atas lembar tersebut.	
8.	Kemudian fasilitator memberikan komentar dan penegasan argumentasi.	
9.	Untuk menghilangkan kejenuhan dan menyegarkan suasana berikan permainan KATA BERKAIT atau REBUT KURSI atau yang lainnya.	
10.	Kemudian metode selanjutnya bagikan LEMBAR CERITA “SARINAH” kepada seluruh peserta.	
11.	Peserta disuruh untuk menganalisis, merefleksikan atas kondisi hidup Sarinah untuk kemudian diambil intisari analisis.	
12.	Minta salah satu peserta (perempuan) untuk maju sebagai “Sarinah” kepada seluruh peserta.	
13.	Kemudian seluruh peserta secara bergiliran mengungkapkan argumentasi hasil analisis dengan mengikatkan tali ke tubuh “Sarinah” tersebut sesuai dengan lembar cerita tersebut.	

14.	Setelah semuanya maju lalu fasilitator melakukan proses analisis argumentasi.	
15.	Kamudian fasilitator memberikan penegasan argumentasi serta menemukan persepsi bersama tentang wacana ideologi gender.	
16.	Tutup dengan salam pergerakan; TIDAK ADA KEADILAN TANPA KESETARAAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN……!!! HANCURKAN SISTEM YANG MENINDAS PEREMPUAN….!!!	

FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) V: KAPITALISME

Metode : Meta Plann
Hadap masalah
Sharing Ide
Media : Bagan meta plann, plano, spidol
Waktu : 90 Menit

LANGKAH-LANGKAH

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Pekikkan kata-kata perlawanan dan yel-yel. Perkenalkan jati diri anda. Bersikaplah simpatik dan harmonis. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET, dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas.	
3.	Bagikan potongan kertas ke seluruh peserta.	
4.	Jelaskan kepada peserta untuk mengisi kata kunci (key word) tentang wacana kapitalisme yang selama itu peserta pahami.	
5.	Setelah semuanya mengisi uruh menempelkan di depan ruangan FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD).	
6.	Kemudian peserta melakukan analisis argumentasi sesuai dengan apa yang mereka tulis. Fasilitator menulis dikertas plano.	
7.	Setelah itu fasilitator meletakkan hasil dari kay word tersebut sesuai dengan argumentasi yang sama, dengan meminta pertimbangan/hasil diskusi dengan peserta.	
8.	Kemudian fasilitator memberikan penegasan argumenttasi dari keseluruhan proses meta plain tersebut.	
9.	Berikan permainan pada peserta untuk menyegarkan suasana misalnya GRASS IN THE WIND atau lainnya. Berikan motifasi untuk selalu komitmen dalam proses pelatihan.	
10.	PROFOKASI dan IGATASI peserta bahwa selama ini kapitalisme telah membelenggu manusia. kapitalisme adalah sistem yang BUSUK dan MENGHISAP ekonomi rakyat	

	miskin.	
11.	Tutup dengan salam pergerakan:"hancurkan kapitalisme, yang dibantu oleh budaknya inperialisme".	

ANALISIS SWOT

Metode : ▪ Brainsorming
▪ Diskusi kelompok
▪ Role Playing

Media : Bagan Analisis SWOT, Plano, Spidol

Waktu : 90 Menit

LANGKAH-LANGKAH:

No	MEKANISME FORUM	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Perkenalkan jati diri anda dan aktifitas sehari-hari anda. Bersikaplah simpatik, harmonis serta familiar. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET dan METODE DINAMIKA GROUP singkat dan jelas	
3.	Fasilitator menulis bagan analisis SWOT di kertas plano, kemudian tempel didepan yang dapat terlihat oleh seluruh peserta.	
4.	Kemudian jelaskan makna dari STRENGH, WEAKNESS, OPORTUNITY, THREAT. Serta jelaskan mekanisme pengisian bagan analisis SWOT tersebut secara HORISONTAL.	
5.	Jelaskan dan abstraksikan tentang sepak terjang PMII pada aras gerakan sosial level daerah.	
6.	Fasilitator memandu pengisian bagan analisis SWOT tersebut.	
7.	Berikan permainan pada peserta untuk menyegarkan suasana misalnya permainan SPOK/KATA BERKAIT atau lainnya.	
8.	Setelah pengisian bagan analisis SWOT fasilitator menegaskan hasil diskusi.	
9.	Tutup dengan salam.	

STATEGIC PLANING/ STRATAK

Metode	:	Sekenario Planing Sering Ide
Media	:	Bagan Sekenario Planing, plano, spidol.
Waktu	:	160 Menit

LANGKAH-LANGKAH

No	LANGKAH-LANGKAH	WAKTU
1.	Buka sessi dengan salam. Pekikkan kata-kata perlawanan dan yel-yel. Perkenalkan jati diri anda. Bersikaplah simpatik dan harmonis. Ciptakan kesan persahabatan.	
2.	Fasilitator menyampaikan TUJUAN, TARGET, dan METODE FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) secara singkat dan jelas.	
3.	Fasilitator menulis bagan scenario planning dikertas plano, kemudian tempel didepan yang bisa terlihat oleh peserta.	
4.	Peserta diajak merumuskan untuk langkah-langkah dalam scenario planning dalam kerangka idealitas. Sbb; 1. APA YANG HARUS DILAKUKAN SELAMA BERAKTIFITAS DIORGANISASI. 2. APA KENDALA YANG TERJADI DIDALAM ORGANISASI. 3. BAGAIMANA CARA MENGATASI KENDALA TERSEBUT. 4. TENTUKAN VISI DAN MISI BERSAMA UNTUK MENCAPAI TUJUAN. 5. TENTUKAN LANGKAH PRAKSIS UNTUK MENCAPAI VISI DAN MISI TERSEBUT.	
5.	Peserta dibagi menjadi empat kelompok. masing-masing kelompok mendiskusikan dengan serius dan visioner.	
6.	Masing-masing kelompok mempresentasikan hasil diskusi maksimal 15 menit.	
7.	Fasilitator memberikan penegasan argumentasi, bahwa scenario planning tersebut merupakan rencana masa depan bersama yang harus dijalankan sesudah pelatihan.	
8.	Tutup dengan salam pergerakan dan nyanyikan yel-yel.	

PROSESI BAI'AT

POS	MATERI	KISI-KISI	PJ
I	**PERENUNGAN, ANALISIS DAN REFLEKSI DIRI**	• Hakekat manusia diciptakan • Hubungan manusia, alam dan Tuhan • Tanggung Jawab Sosial dan Keluarga	1. 2. 3.
II	**PENGGEMBLENGAN MENTAL**	• Berani melawan musuh • Resiko menjadi aktifis • Berani menghadapi masalah • Tidak menjadi pengecut • Bersikap tegas, dewasa, arif dan bijaksana	1. 2. 3.
III	**KONTRAK SOSIAL IDEOLOGIS MILITANSI KADER**	• Menjalin Persekawanan • PMII organ yang paling ideal dan yang lain adalah musuh • Harus melawan system yang menindas • Keluar dari PMII adalah MURTAD dan PENGHIANAT	1. 2. 3.
IV	**PROSESI INTI PEMBAI'ATAN**	• Tokoh orator senior PMII • Penegasan materi POS I sampai POS III • Sumpah mahasiswa • Sumpah bai'at	1. 2. 3.

LANGKAH-LANGKAH MEMANDU OUT-BOUND, GAME, ENERGIZER & ICE BREAKER

Jenis Energizer : SAMSON, DELILAH DAN SINGA
Fokus Utama : Membangun Kerjasama
Tujuan : Kerjasama, kompetisi, sparing partner.
Jumlah peserta : Satu kelompok 10-15 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kertas Plano, Spidol
Tempat : Ruang pelatihan/ lapangan

No	Instruksi/ langkah-langkah
1.	Peserta dibagi menjadi dua kelompok
2.	Tetapkan gerakan yang menunjukkan, Samson, Delilah dan Singa. Masing-masing kelompok diberi kesempatan untuk memberikan usul gerakan kepada fasilitator
3.	Setelah semuanya sepakat minta peserta untuk berdiri saling membelakangi berbaris.
4.	Fasilitator memberi aba-aba pada hitungan ketiga peserta berbalik arah dengan menunjukkan gerakan/ gaya yang telah dipilih dengan serentak dan kompak.
5.	Kelompok yang menang adalah kelompok yang memilih dengan gerakan dengan tepat.
6.	Rumus urutan menang adalah: SAMSON<DELILAH<SINGA<SAMSON Permainan bisa diualang beberapa kali sampai ada yang menang.

Jenis Energizer : WIN LOSE OR DRAW
Fokus Utama : Komunikasi
Tujuan : Memahami interaksi komunikasi
Jumlah peserta : Satu kelompok 10-15 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kertas Flip Chart, Stop Watch, Spidol
Tempat : Ruang pelatihan/ lapangan

No	Instruksi/ langkah-langkah
1.	Peserta dibagi menjadi dua kelompok, tentukan satu peserta untuk menggambar didepan
2.	Fasilitator memberikan gambar yang akan digambar oleh wakil dari kelompok
3.	Fasilitator memberi waktu 1 menit kepada anggota untuk menebak apa yang digambar
4.	Penggambar tidak boleh mengucapkan kata-kata atau menulis di kertas, hanya menggambar saja
5.	Yang menebak dengan waktu tercepat menjadi pemenang.

Jenis Energizer : CALL ME APPLAUS AND FRESH
Fokus Utama : Perkenalan
Tujuan : Mengenal nama seluruh peserta pelatihan
Jumlah peserta : 30-35 Orang
Waktu : 15 Menit
Bahan : Kertas Flip Chart, Spidol
Tempat : Ruang pelatihan/ lapangan

No	Instruksi/ langkah-langkah
1.	Setiap peserta supaya menyebutkan namanya dengan sua suku kata (nama panggilan) yang muda difahami
2.	Setelah semuanya siap, fasilitataor memanggil salah satu peserta dengan berpepuk 3 kali: XXX—budi, XXX—Ani dst.
3.	Nama yang sudah dipanggil tidak boleh dipanggil lagi
4.	Apabila ada peserta yang tidak bisa meneruskan memanggil nama/ gugup/ lupa maka diberi hukuman yang mendidik

Jenis Energizer : PUZZLE TANGRAM
Fokus Utama : Kerjasama
Tujuan : Berfikir, Berinteraksi, Kerjasama
Jumlah peserta : Satu kelompok 5 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kertas Flip Chart, Stop Watch, Spidol
Tempat : Ruang pelatihan/ lapangan

No	Instruksi/ langkah-langkah
1.	Tentukan satu kelompok peserta dibatasi maksimal 5 orang
2.	Sediakan puzzle tangram yang akan disusun oleh masing-masing kelompok
3.	Setiap kelompok ada seorang pemandu dari peserta untuk mengarahkan penyusunan puzzle tangram
4.	Fasilitator memberikan aba-aba dan diberi wakti makasimal 3 menit
5.	Peserta yang telah menyelesaikan puzzle tangram langsung berdiri dan bersorak-sorak
6.	Puzzle tangram selanjutnya digeser kekelompok lain untuk bermain kembali

Jenis Out-Bond : ESKALATOR
Fokus Utama : Kerjasama
Tujuan : Berinteraksi, Kerjasama
Jumlah peserta : Satu Kelompok Max. 20 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kayu/ bambu ukuran 50 cm-100 cm (10 Potong)
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : TRUS FALL
Fokus Utama : Kepercayaan
Tujuan : Membangun mental dan kepercayaan
Jumlah peserta : Satu kelompok 11 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Meja
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : ANIMAL FAMILI
Fokus Utama : Komunikasi
Tujuan : Komunikasi , Berinteraksi, Kerjasama
Jumlah peserta : Satu kelompok 5 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kertas Flip Chart, Stop Watch, Spidol
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : GRASS IN THE WIND
Fokus Utama : Kepercayaan
Tujuan : Membangun mental dan kepercayaan
Jumlah peserta : Satu kelompok 11 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Sapu tangan
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : WALKING ON THE FIRE
Fokus Utama : Kepercayaan
Tujuan : Membangun mental dan kepercayaan
Jumlah peserta : Satu kelompok 35 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Arang, minyak tanah
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : CROCODIL ON THE RIVER
Fokus Utama : Kerjasama
Tujuan : Membangun Kerjasama dan kekompakan tim
Jumlah peserta : Satu kelompok 5 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Kursi/ meja dan kayu ukuran 5 meter
Tempat : Lapangan

Jenis Out-Bond : SPIDER WEB
Fokus Utama : Ketangkasan
Tujuan : Sinergitas kekuatan fisik dan mental
Jumlah peserta : Satu kelompok 35 Orang
Waktu : 30 Menit
Bahan : Tali dirangkai menjadi jala
Tempat : Lapangan diantara dua pohon

OUT-BOUND, GAME,
ENERGIZER & ICE BREAKER

NO.	NAMA GAME	PERALATAN
Kategori Permainan Perkenalan		
1.	CALL ME APLAUSS & FRESH	-
2.	LEMPAR BOLA KENALAN	Bola
3.	LEMPAR TALI KENALAN	Tali Rafia
4.	MENYALAKAN LILIN	Lilin
5.	BERPASANGAN CARI TEMAN	-
6.	ANIMAL FAMILY	Kertas HVS
7.	S + P + O + K	Kertas HVS
8.	URUTKAN NAMA ABJAD	-
Kategori Permainan Kerjasama & Koordinasi		
9.	GRASS IN THE WIND	Tali, Kain
10.	TRUSH FALL	Meja
11.	DRAWING ACTION	Plano, Spidol
12.	SPIDER WEB	Tali Rafia
13.	KATA BERKAIT	-
14.	MENGGAMBAR BERSAMA	Plano, Spidol
15.	TANGRAM/ PUZZLE	Gardus
16.	CROCODILE ON THE RIVER	Kayu, Meja
17.	ESKALATOR	Kayu, Bambu
Kategori Permainan Kompetisi		
18.	TIKUS DAN KUCING	-
19.	STAR WAR	-
20.	SAMSON < DELILAH < SINGA	-
21.	ROLLING CHAIR	Kursi, Gardus
22.	MEMINDAH BENDERA	Bendera
23.	PANTUN BERSAMBUT	Kertas HVS
24.	PERMAINAN ULAR	-
25.	BEREBUT KURSI	Kursi
Kategori Permainan Konsentrasi		
26.	A + B + C + D	White Board
27.	KATA BERKAIT	-
28.	BESAR KECIL	-
29.	TOPI SAYA BUNDAR	-

Kategori Permainan Manajemen Konflik		
30.	KAPAL PECAH	Koran
31.	PERMAINAN TALI MENGIKAT	Tali Rafia
Kategori Permainan Mental		
32.	WALKING IN THE FIRE	Arang,Minyak
Jenis Permainan Dinamika & Partisipasi		
33.	MIRROR ON THE WALL	-
34.	MINESWEEPER	Tali Rafia
35.	SCAVENGER HUNT	Benda Pel.
36.	WIN, LOSE OR DRAW	Plano, Spidol
37.	SUPER MARKET SWEEP	Benda Pel.
38.	FISHING	Benda Pel.
39.	ZIP-ZAP, ZIP-ZAP	-
40.	LIFT-UP THE BOTTLE	Botol Aqua
41.	PUT IN ORDER THE CARD	Kertas Karton
42.	LISTRIK STATIS	-
43.	SEKOCI PENYELAMAT	Kertas HVS
44.	BUNGA RAMPAI	Daun
45.	GIGITAN IKAN HIU	-
46.	BERBURU HARTA	Benda Pel.
47.	PESONA 13	-
48.	KURSI GOYANG	-
49.	KELUARGA BESAR PENZINI	-
50.	SAYA DAN PASANGAN SAYA	-

Reframing Alur Training of Fasilitator (TOF)

I. KONTRAK BELAJAR/ NEED ASSECEMENT

1. Tujuan mengikuti TOF
2. Harapan mengikuti TOF
3. Yang harus dilakukan dalam TOF
4. Yang tidak boleh dilakukan dalam TOF
5. Sanksi atas pelanggaran dalam TOF
6. Idealitas pelatihan (materi & waktu) TOF

II. PENJELASAN RUMUSAN GAMBARAN UMUM TOF

1. Materi Pokok TOF
2. Formulasi Materi Pelatihan
3. Formulasi Grand Design Pelatihan
4. Perumusan Mekanisme & Metodologi Forum Tentatif

III. PENJELASAN RUMUSAN GRAND DESIGN PELATIHAN

1. Landasan Epistemologis
2. Target Kualitatif
3. Parameter Keberhasilan

IV. PRESENTASI MATERI TEHNIK FASILITASI

1. Materi 1: Gagasan Dasar Fasilitator Transformatif
2. Materi 2: Metodologi Pembelajaran Trasformatif
3. Materi 3: Metodologi Pelatihan Transformatif
4. Materi 4: Fasilitator: Peranan, Fungsi & Teknik Komunikasi
5. Materi 5: Generasi Teknik Fasilitasi Experiential Learning
6. Materi 6: Menfasilitasi Pelatihan Partisipatif

V. PERUMUSAN MATERI PELATIHAN—BERANGKAT DARI RUMUSAN: LANDASAN EPISTEMOLOGIS PELATIHAN, TARGET KUALITATIF DAN PARAMETER KEBEHASILAN

1. Materi Dasar Ke-PMII-an
2. Materi Dasar Wacana
3. Materi Dasar Skill Organisasi

VI. PRESENTASI DAN DISKUSI FASILITATOR SELURUH MATERI PELATIHAN

1. Materi
2. Kisi-kisi Materi
3. Target Konstruksi Berfikir
4. Metode Pembelajaran
5. Alat dan Bahan yang dibutuhkan
6. Referensi Primer
7. Hand-Out Materi
8. Metodologi FGD

VII. PEMBAGIAN KELOMPOK PESERTA & FASILITATOR

1. Ir. Soekarno (Peserta Max. 10/ Fasilitator 2)
2. Muhammad Hatta (Peserta Max. 10/ Fasilitator 2)
3. Hasyin Asy'ari (Peserta Max. 10/ Fasilitator 2)
4. Tan Malaka (Peserta Max. 10/ Fasilitator 2)

VIII. INVENTARISASI TUGAS FASILITATOR

1. Key Note Speaker + Pendampingan Session Besar
2. Focus Group Discussion (FGD)
3. Apel Pagi dan Apel Sore + Pembakaran Heroisme
4. Ice Breaker + Out-Bound
5. Prosesi Bai'at
6. Strategic Planning + Stratak + Pembentukan Korp
7. Proses Pendampingan Pasca Pelatihan

IX. INVENTARISASI KEBUTUHAN LOGISTIK FASILITATOR

1. Plano + Spidol + Lakban
2. Lembar Cerita + Bagan Analisis
3. Peralatan Permainan

X. PERUMUSAN DESAIN FORUM TENTATIF PELATIHAN

1. Waktu Materi Pelatihan
2. Penentukan Materi Pelatihan Session Besar
3. Penentuan Jenis FGD
4. Penentuan Metodologi & Mekanisme Forum

XI. INVENTARISASI JUMLAH FORUM PELATIHAN

1. Opening Ceremony : _____ Forum
2. Perkenalan : _____ Forum
3. Kontrak Belajar : _____ Forum
4. Session Besar : _____ Forum
5. FGD : _____ Forum
6. Apel Pagi : _____ Forum
7. Apel Sore : _____ Forum
8. Forum Evaluasi Fas. : _____ Forum
9. Energizer : _____ Forum
10. Out Bond : _____ Forum
11. Prosesi Baiat : _____ Forum
12. Evaluasi Peserta : _____ Forum
13. Pembentukan Korp : _____ Forum
14. RTL : _____ Forum
15. Closing Ceremony : _____ Forum

XII. INVENTARISASI METODOLOGI DAN MEKANISME FORUM

1. Materi Session Besar
2. Metodologi Forum Session Besar
3. Focus Group Discussion (FGD) Materi Session Besar
4. Focus Group Discussion (FGD)
5. Pembicara/ Pemantik Diskusi
6. Key Note Speaker/ PJ

XIII. PENJELASAN METODOLOGI DAN MEKANISME FGD

1. Metodologi FGD
2. Media yang dibutuhkan
3. Waktu FGD
4. Langkah-langkah FGD
5. Kontrak Belajar + Need Assecemet + Analisis Diri + FGD Materi-materi Pelatihan

XIV. STRATEGIC PLANNING+STRATAK-SCENARIO PLANNING

1. Apa yang harus dilakukan selama beraktifitas diorganisasi.
2. Apa kendala yang terjadi didalam organisasi.
3. Bagaimana cara mengatasi kendala tersebut.
4. Tentukan visi dan misi bersama untuk mencapai tujuan.
5. Tentukan langkah praksis untuk mencapai visi dan misi.

XV. PROSESI BAIAT

1. Pos I : Perenungan, analisis dan refleksi diri
2. Pos II : Penggemblengan mental
3. Pos III : Kontrak sosial ideologis militansi kader
4. Pos IV : Prosesi inti pembai'atan

XVI. LANGKAH-LANGKAH MEMANDU OUT-BOUND, GAME, ENERGIZER & ICE BREAKER

1. Jenis Out-Bound, Game, Energizer & Ice Breaker
2. Fokus Utama
3. Tujuan
4. Jumlah peserta
5. Waktu
6. Bahan
7. Tempat

XVII. SIMULASI OUT-BOUND, GAME, ENERGIZER & ICE BREAKER

1. In-Door
2. Out-Door

REFRAMING ALUR TRAINING OF FASILITATOR (TOF)

I. KONTRAK BELAJAR/ NEED ASSECEMENT
II. PENJELASAN RUMUSAN GAMBARAN UMUM TOF
III. PENJELASAN RUMUSAN GRAND DESIGN PELATIHAN
IV. PRESENTASI MATERI TEHNIK FASILITASI
V. PERUMUSAN MATERI PELATIHAN—BERANGKAT DARI RUMUSAN: LANDASAN EPISTEMOLOGIS PELATIHAN, TARGET KUALITATIF DAN PARAMETER KEBEHASILAN
VI. PRESENTASI DAN DISKUSI FASILITATOR SELURUH MATERI PELATIHAN
VII. PEMBAGIAN KELOMPOK PESERTA & FASILITATOR
VIII. INVENTARISASI TUGAS FASILITATOR
IX. INVENTARISASI KEBUTUHAN LOGISTIK FASILITATOR
X. PERUMUSAN DESAIN FORUM TENTATIF PELATIHAN
XI. INVENTARISASI JUMLAH FORUM PELATIHAN
XII. INVENTARISASI METODOLOGI DAN MEKANISME FORUM
XIII. PENJELASAN METODOLOGI DAN MEKANISME FGD
XIV. STRATEGIC PLANNING+STRATAK+SCENARIO PLANNING
XV. PROSESI BAIAT
XVI. LANGKAH-LANGKAH MEMANDU OUT-BOUND, GAME, ENERGIZER & ICE BREAKER
XVII. SIMULASI OUT-BOUND, GAME, ENERGIZER & ICE BREAKER

REFRAMING ALUR PELATIHAN KADER DASAR (PKD)

I. OPENING CEREMONY
II. KONTRAK BELAJAR + NEED ASSECEMENT
III. ANALISIS DIRI
IV. MATERI SESSION BESAR
V. FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD)
VI. PEMBAKARAN HEROISME
VII. APEL PAGI DAN SORE
VIII. PROSESI BAI'AT
IX. STRATEGIC PLANNING + STRATAK
X. FORUM EVALUASI FASILITATOR
XI. PEMBENTUKAN KORP
XII. CLOSING CEREMONY
XIII. PROSES PENDAMPINGAN PASCA PELATIHAN