UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime

UN WOMEN

MODUL 3

KEPERCAYAAN DIRI DAN KETEGASAN YANG PEKA GENDER DALAM TIM PENEGAK HUKUM

Buku Panduan bagi Fasilitator

MODUL 3

KEPERCAYAAN DIRI DAN KETEGASAN YANG PEKA GENDER DALAM TIM PENEGAK HUKUM

Buku Panduan bagi Fasilitator

Pandangan yang disampaikan dalam publikasi ini adalah milik para pengarang/penulis dan tidak mewakili pandangan dari UNODC, UN Women, Persatuan Bangsa-bangsa atau dari organisasi-organisasi afiliasinya.

Buku ini bukanlah dokumen resmi dari Persatuan Bangsa-bangsa. Penyampaian yang digunakan dan presentasi dari bahan-bahan yang terkandung dalam dokumen ini tidak menyiratkan ekspresi dari opini apapun dari bagian Sekretariat Kantor Persatuan Bangsa-bangsa Urusan Obat-obatan & Kejahatan (UNODC) ataupun Kantor Perserikaan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Gender & Pemberdayaan Perempuan (UN Women), berkenaan dengan status resmi dari negara, wilayah, kota ataupun area kewenangan manapun atau yang berkenaan dengan

---

UNODC dan UN Women ingin mengapresiasi saran yang berharga dan kontribusi dari para pakar ahli dan juga staf dari UNODC, UN Women yang telah berkontribusi dalam produksi dan adaptasi dari buku petunjuk ini.

Buku Petunjuk ini ditulis oleh Stephanie Hills, Spesialis di bidang Kurikulum, dan diedit dan dikoreksi oleh Mary Ann Perkins, Editor Konten Tehnis/Korektor dan Program Pengelolaan Perbatasan UNODC.

UNODC dan UN Women sangat mengapresiasi kontribusi yang telah diberikan oleh Negara-negara Anggota yang telah memungkinkan pengembangan buku petunjuk ini terjadi.

Proyek ini dibiayai dengan dukungan yang dermawan dari Pemerintah Kanada.

Canada

© 2021, Kantor Persatuan Bangsa-bangsa Urusan Obat-obatan & Kejahatan (UNODC) ataupun Kantor Perserikaan Bangsa-Bangsa untuk Kesetaraan Jender & Pemberdayaan Perempuan (UN Women). Publikasi ini dapat diproduksi ulang secara keseluruhan ataupun sebagian dan dalam bentuk apapun untuk tujuan Pendidikan atau non-profit tanpa ijin khusus dari pemegang hak cipta, dengan menyebutkan sumbernya. UNODC dan UN Women akan sangat menghargai untuk dapat menerima salinan publikasi tersebut yang menggunakan buku ini sebagai sumber melalui email berikut: unodc-thailandfieldoffice@un.org, info.bangkok@unwomen.org

Photo cover: UNODC/ UN Women/ Tuan

UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime

Kantor PBB untuk Obat-obatan dan Kejahatan (UNODC) bekerja sama dengan Negara-negara Anggota di seluruh dunia untuk menjawab ancaman yang ditimbulkan oleh narkoba, kejahatan, dan terorisme. Di Kawasan Asia Tenggara, organisasi kami secara khusus diposisikan untuk mendukung kerangka kerja ASEAN yang menjawab tantangan yang ditimbulkan oleh kejahatan lintas batas terorganisir dan mempromosikan keadilan dan aturan hukum. Upaya-upaya multilateral ini menjadi landasan bagi kerja sama regional di bidang ekonomi, sosial, politik, dan keamanan.

Dengan pengalaman kerja yang sangat luas menuju ke arah kerja sama politik-keamanan yang lebih luas di kawasan, UNODC adalah pilihan yang alami untuk memimpin implementasi Deklarasi Bersama tentang Kemitraan Komprehensif antara ASEAN dan PBB. UNODC telah meneliti dan mengembangkan kerangka bantuan teknis yang dirancang untuk secara efektif mendukung negara-negara anggota dalam mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam tiga pilar Komunitas ASEAN.

UNODC mengakui bahwa kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dan anak perempuan akan memberikan kontribusi penting untuk kemajuan di semua Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Melalui kegiatan pengembangan kapasitas kami, kami bekerja untuk meningkatkan partisipasi dan kepemimpinan petugas wanita dalam lembaga penegak hukum. Selain itu, kegiatan ini memungkinkan petugas garis depan untuk lebih memenuhi kebutuhan perempuan dan anak perempuan dalam konteks kejahatan lintas batas dan penyelundupan migran.

UN WOMEN

Kantor PBB untuk Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan (UN Women) adalah badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang didedikasikan untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. UN Women mendukung Negara-negara Anggota PBB saat mereka menetapkan standar global untuk mencapai kesetaraan gender dan bekerja dengan pemerintah dan masyarakat sipil untuk merancang undang-undang, kebijakan, program, dan layanan yang diperlukan untuk memastikan bahwa standar tersebut diterapkan secara efektif dan benar-benar bermanfaat bagi perempuan dan anak perempuan di seluruh dunia. Organisasi ini bekerja secara global untuk mewujudkan visi Tujuan Pembangunan Berkelanjutan menjadi kenyataan bagi perempuan dan anak perempuan dan mendukung partisipasi setara perempuan dalam semua aspek kehidupan. Dengan menggunakan pengalaman di negara-negara untuk menginformasikan kesepakatan tentang norma-norma kesetaraan gender baru dan, melalui jaringannya di seluruh Perserikatan Bangsa-Bangsa, menempatkan kesetaraan gender di pusat ketiga pilar kemajuan global: perdamaian dan keamanan, hak asasi manusia dan pembangunan berkelanjutan. UN Women juga mengoordinasikan dan mempromosikan kerja sistem PBB dalam memajukan kesetaraan gender, dan dalam semua pertimbangan dan kesepakatan yang terkait dengan Agenda 2030.

DAFTAR ISI

Gambaran Umum	5
Desain Silabus	7
Format Silabus	12
Panduan Penyampaian	15
	22
Hari Pertama	**26**
Sesi Pertama: Memetakan Pandangan	26
Sesi Kedua: Gender & Penegakan Hukum	31
Sesi Ketiga: Apa yang dimaksud dengan Kepercayaan Diri?	41
Sesi Keempat: Kerentanan dan Zona Nyaman	49
Hari Kedua	58
Sesi Pertama: Bagaimana Pengkondisian Gender Membentuk Keyakinan Diri	**58**
Sesi Kedua: Bagaimana Keyakinan yang Membatasi Diri Terbentuk	70
Sesi Tiga: Mengenali Pemikiran yang Tidak Membantu bagi Diri Sendiri dan Orang Lain	79
Sesi Keempat: Mempersiapkan Perubahan	87
Hari Ketiga	**89**
Sesi Pertama: Tehnik Membangun Kepercayaan Diri dari Dalam	89
Sesi Kedua: Komunikasi	107
Hari Keempat	**124**
Sesi Keempat: Sifat Asertif dan Kerjasama Tim	124
Sesi Kedua: Menjadikan Pelatihan ini Berarti	136
Lampiran: Materi Pelatihan	**140**
1.2.1 Lembar Tugas Refleksi	141
1.4.1 Mengenal Lebih Jauh Zona Nyaman	142
2.1.1 Pertanyaan Reflektif Pengondisian Gender	143
2.2.1 Studi Kasus Pygmalion	144
2.3.1 Refleksi Distorsi Kognitif	145
2.3.2 Tugas Pernyataan Distorsi Kognitif	148
2.3.3 Planet/Lingkungan Baru	151
4.1.1 Kartu Peran Tugas Pembangunan Gedung	155
4.2.1 Pertanyaan Refleksi Perencanaan Tindakan	156

GAMBARAN UMUM

Silabus dalam pelatihan ini menunjang tindakan lembaga penegak hukum untuk meningkatkan kapasitas dan efektivitas petugas pengawas perbatasan negara secara keseluruhan dalam menanggapi kasus kekerasan berbasis gender serta perdagangan wanita dan anak perempuan. Pembahasan dalam silabus ini ditujukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian tentang pengarusutamaan gender di seluruh pelatihan.

Tujuan

Tujuan dari ketiga modul ini adalah untuk meningkatkan kapasitas tim penegak hukum dengan dua cara yang menyeluruh yakni:

1. Untuk mendukung tim penegak hukum agar dapat responsif terhadap gender dan memiliki netralitas terhadap gender ketika mereka menjalankan tugas dari segi internal dan eksternal.
2. Untuk meningkatkan kapasitas tim penegak hukum dalam melakukan investigasi yang responsif gender terhadap Perdagangan orang dan aktivitas kriminal lainnya.

Tujuan Akhir

Tujuan akhir secara menyeluruh dari modul adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesadaran gender di antara para petugas garis dan tim penegak hukum.
2. Memungkinkan pendekatan responsif gender dalam melakukan investigasi dengan masyarakat rentan, termasuk korban dari perdagangan orang
3. Untuk mengembangkan lingkungan kerja yang responsif terhadap gender. Secara khusus, mendukung kesejahteraan staf dan memungkinkan semua anggota tim memiliki kepercayaan diri dan kemampuan untuk berkembang serta maju dalam melaksanakan peran mereka.

Modul

Ketiga modul tersebut adalah sebagai berikut:

- Modul Satu: Kesadaran Gender bagi Petugas Garis Depan dan Tim Penegak Hukum[1]
- Modul Dua: Investigasi Responsif Gender untuk Korban Perdagangan orang dan Individu Rentan lainnya
- Modul Tiga: Kepercayaan Diri dan Ketegasan yang Peka Gender dalam Tim Penegak Hukum

Target Audiens

Silabus dirancang untuk diberikan kepada kelompok pelatihan yang terdiri dari 20 peserta petugas penegak hukum tingkat pemula hingga menengah. Untuk dapat mencapai tujuan transformatif yang ditetapkan dalam modul ini, pelatihan direkomendasikan untuk melibatkan peserta pria dan wanita, proporsi peserta wanita yang ditargetkan adalah 35% dari keseluruhan. Waktu dan tempat pelatihan haruslah mempertimbangkan faktor aksesibilitas pelatihan oleh peserta wanita dari konteks budaya.

[1] Modul Satu harus disertakan sebagai prasyarat untuk Modul Dua dan Tiga.

DESAIN SILABUS

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Silabus telah dirancang agar dapat memenuhi kebutuhan peserta pelatihan terhadap ketiga preferensi pembelajaran utama; Visual, Audio dan Kinestetik (praktik). Pendekatan metodologi campuran juga digunakan, termasuk:

- Presentasi visual
- Studi Kasus
- Pertanyaan untuk refleksi
- Kerja kelompok interaktif yang dikembangkan berdasarkan keahlian yang berbeda, seperti: analisis kritis, pemecahan masalah serta Pembelajaran Rekan Kerja (*Peer-Learning*)/*Sharing*

Fasilitas Responsif Gender

Silabus ini menganjurkan diterapkannya pendekatan partisipatif yang responsif terhadap gender; dengan mengadaptasi prinsip-prinsip utama pembelajaran orang dewasa seperti yang dijelaskan oleh Malcolm Knowles dalam *'Principles of Adult Learning'*, melalui perspektif gender. Ketika pendekatan ini diterapkan, fasilitator disarankan mengenali hal-hal berikut in:

Orang dewasa bersifat otonom dan mandiri: Pemberi pelatihan harus berperan sebagai fasilitator, yang mendukung peserta untuk menjadi proaktif dalam kegiatan 'proses -pembelajaran'. Semua aktivitas telah dirancang untuk mendorong partisipasi aktif melalui panalisis dan pemecahan masalah kelompok serta mendorong pembelajaran rekan kerja melalui presentasi kelompok. Pendekatan ini menuntut peserta untuk merasa terjamin dalam mengikuti aktivitas, dalam hal keselamatan, keamanan dan percaya diri untuk berbagi pendapat, ide, serta mengajukan pertanyaan. Namun, dinamika kekuatan gender yang berperan dalam perspektif budaya dan profesional dapat membuat individu mungkin merasa tidak percaya diri dalam penerapannya, misalnya: Di ruang pelatihan dengan mayoritas pria, para wanita mungkin merasa canggung untuk berbagi ide. Contoh lain bisa saja ditemukan dalam perspektif budaya dan profesional patriarki, peserta pria mungkin merasa tidak nyaman mendiskusikan topik yang memerlukan tingkat refleksi pribadi yang berkaitan dengan emosi.

Fasilitator harus mempertimbangkan dinamika tersebut sebelum pelatihan, melalui:

1. Memahami profil kelompok peserta

a. Ketahuilah konteks budaya lokal dari pelatihan yang akan berlangsung dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada dinamika peserta.
b. Jika memungkinkan, lakukan penilaian kebutuhan pelatihan yang responsif gender untuk mengumpulkan informasi mengenai tujuan serta harapan peserta, dan juga pengalaman sebelumnya, kualifikasi, dan lain-lain. Pertama, partisipan yang pernah mengikuti pelatihan dapat menginformasikan adaptasi terhadap konten atau bagaimana harapan mereka dapat dikelola. Terakhir, hal ini dapat digunakan untuk mengelola dinamika dalam mendorong peserta dengan latar pengalaman berbeda untuk bekerja satu sama lain; dan juga mengenali serta memanfaatkan keahlian peserta yang ada - dalam mendukung pembangunan kepercayaan diri.
c. Di awal sesi program pelatihan, kumpulkan masukan dari peserta mengenai ekspektasi mereka terhadap program yang diadakan serta kekhawatiran yang mungkin dimiliki oleh peserta[2]

2. Merancang Strategi Inklusif

a. Sesi pembukaan setiap prgram pelatihan harus mencakup pengembangan seperangkat 'aturan dasar' yang diidentifikasi oleh para peserta[3]. Fasilitator harus menekankan pentingnya wanita untuk berbagi ide dan pengetahuan mereka selama pelatihan berlangsung.
b. Fasilitator diharapkan senantiasa mengetahui dinamika yang ada dalam ruang pelatihan, terutama yang berkaitan dengan gender. Mengenali perbedaan kepribadian dari para peserta serta bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain dapat memberikan informasi mengenai strategi apa yang harus digunakan, misalnya dengan secara hati-hati mendorong peserta yang tidak aktif untuk terlibat dengan mengajukan pertanyaan yang dapat mereka jawab dengan percaya diri atau memberi mereka peran, seperti menjadi juru tulis dalam kegiatan kelompok.
c. Strategi pembauran peserta haruslah diterapkan dan kesempatan diberikan kepada para peserta untuk bekerja dengan orang lain selama program berlangsung, misalnya:
   i. Memberikan nomor kepada setiap orang 1-4, lalu minta semua yang mendapatkan nomor '1' untuk bekerja sama dengan peserta dengan label nomor "1", peserta berlabel nomor "2" bekerja sama dengan peserta nomor '2', dan seterusnya.
   ii. Mintalah peserta untuk membentuk barisan berdasarkan variabel seperti seberapa jauh jarak yang mereka tempuh untuk menghadiri pelatihan (jarak terjauh dan yang terdekat) atau berdasarkan hari kelahiran mereka. Kemudian bagi mereka menjadi kelompok, misalnya empat orang per kelompok.

[2] Lihat catatan mengenai 'Sesi pembukaan dibawah ini), sehingga masalah bisa diatasi lebih awal

[3] Lihat catatan mengenai 'Panduan Penyampaian' di bawah ini, termasuk atran untuk mendorong keterlibatan.

Orang dewasa memiliki berbagai pengalaman hidup dan pengetahuan untuk dapat disampaikan selama pelatihan: Silabus dirancang untuk mendorong peserta merefleksikan dan berbagi pengalaman serta ide mereka, ketika/jika mereka merasa aman[4].

Orang dewasa berorientasi pada tujuan: Agenda program disajikan dalam sesi pengantar sebagai gambaran umum. Tujuan dari sesi yang bersangkutan harus dijelaskan di awal setiap sesi dimulai. Dengan memberi informasi kepada peserta tentang hasil yang akan mereka dapatkan dari pelatihan, hal itu memberi mereka suatu pijakan atau gambaran untuk membangun/mencapai hasil pembelajaran.

Orang dewasa berorientasi pada relevansi:/ keterkaitan: Catatan fasilitator dan silabus mendorong refleksi tentang keterkaitan materi dalam silabus dengan peserta baik dari perspektif gender dan juga dalam peran profesional mereka. Fasilitator juga harus mencari kesempatan lain untuk bertanya kepada peserta gambaran keterkaitan materi dalam silabus dengan pekerjaan mereka dan bagaimana keterkaitan materi itu dapat diterapkan.

Peserta perlu merasa bahwa pelatihan sepadan dengan waktu yang mereka gunakan serta keterlibatan mereka. Fasilitator harus memberikan kesempatan kepada peserta untuk menyampaikan tanggapan mengenai pelatihan di akhir sesi setiap hari[5]. Hal ini dapat membantu fasilitator dalam hal memantau dan mengadaptasi program dengan cara yang cepat dan tanggap terhadap kebutuhan.

Orang dewasa itu praktis: Silabus akan mendorong peserta untuk memikirkan cara agar semua yang mereka pelajari dapat diterapkan. Hal ini dilakukan melalui pertanyaan reflektif dan kelompok serta tugas perencanaan tindakan. Peserta juga didorong untuk memikirkan tantangan dalam penerapan pembelajaran, termasuk dampak yang dapat dihadirkan oleh gender pada tantangan bagi anggota tim mereka dan cara anggota tim mengatasi dampak tersebut. Pelatihan harus selalu dipandang sebagai rangsangan untuk pengembangan kapasitas, kuncinya adalah mendorong peserta untuk mengembangkan rencana tindakan dalam penerapan pembelajaran di lingkungan kerja dan sebagai agen perubahan.

Peserta harus menunjukkan rasa saling menghargai: Hal ini tercermin dalam

[4] Lihat catatan di atas mengenai penggunaan penilaian kebutuhan pelatihan

[5] lihat catatan di bawah tentang cara mengakhiri sesi harian

Photo: UNODC/ UN Women

silabus dengan memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka. Namun, tujuan ini hanya akan dapat dicapat melalui pendekatan yang diambil oleh fasilitator untuk memahami kebutuhan peserta di ruang pelatihan dan keterampilan yang digunakan fasilitator untuk mengelola dinamika, misalnya: Ketika peserta terus-menerus menyela untuk menyampaikan poinnya, peserta sebaiknya diberikan pengertian dibanding mengkritik mereka, misalnya fasilitator dapat menjelaskan bahwa pendapat mereka dapat diterima dan akan kembali dibahas setelah orang yang disela selesai menyampaikan pendapatnya.

FORMAT SILABUS

Photo: UNODC/ UN Women/ Ngoc Le

Berikut adalah penjelasan tentang semua hal yang dibahas dalam setiap bab dari silabus:

Gambaran Umum Modul: Bagian ini memberikan gambaran umum mengenai modul, termasuk:

- Tujuan Modul: tujuan keseluruhan dari modul
- Tujuan Akhir: Tujuan menyeluruh yang digunakan untuk mencapai tujuan modul (tujuan akhir ini selanjutnya dibagi untuk memungkinkan tercapainya tujuan dari masing-masing sesi (lihat di bawah).
- Agenda Program: Gambaran umum jadwal tentang penyampaian materi modul selama hari-hari program berlangsung.

Ringkasan Sesi: Setiap sesi ini memuat rincian tentang cara penyampaian sesi tersebut, dalam bagian pendahuluan dari masing-masing ringkasan sesi akan mencakup:

- Sasaran Sesi: Berdasarkan tujuan akhir modul.
- Tujuan Sesi (Pendukung): Serangkaian tujuan pembelajaran untuk menjapai tujuan sesi.
- Waktu: Waktu keseluruhan untuk sesi.
- Materi: Tabel penjelasan atas materi yang dibutuhkan untuk sesi dan catatan yang mendukung fasilitator dalam mempersiapkan materi tersebut sebelum sesi dimulai.
- Aktivitas: Setiap sesi kemudian dibagi menjadi beberapa kegiatan yang selanjutnya dipecah menjadi:
    - Tujuan: Menjelaskan tujuan dari kegiatan ini (pada dasarnya tentang keterkaitan antara tujuan aktivitas dengan tujuan setiap sesi).
    - Waktu: Waktu keseluruhan untuk aktivitas.
    - Instruksi Fasilitator: Instruksi langkah demi langkah tentang bagaimana menyampaikan kegiatan, termasuk waktu masing-masing komponen.

Penomoran Materi yang Dijelaskan: Semua bahan diberi nomor menggunakan kombinasi berikut, dibagi dengan tanda titik: Nomor Sesi; Nomor Kegiatan; Nomor Materi dalam Kegiatan Masing-masing. Jika sebuah materi diberi nomor 2.3.4, itu artinya:

- Dari sesi 2
- Aktivitas 3
- Dan merupakan materi ke-4 yang digunakan dalam kegiatan tersebut.

PANDUAN PENYAMPAIAN

Photo: UNODC/ UN Women

Panduan untuk Pendekatan Gender

Perlakuan terhadap gender akan berbeda-beda di setiap negara. Di negara-negara tertentu, para peserta akan merasa nyaman dengan secara empatik mengeksplorasi gender dari perspektif non-biner. Jika hal ini terjadi dan fasilitator memiliki kemampuan untuk memfasilitasi diskusi, maka fasilitator akan dianjurkan untuk melakukan diskusi; dan, serta menyesuaikan dan menambahkan materi diskusi tersebut kedalam silabus sehingga materi tentang materi non-biner dapat difasilitasi.

Masukan Tambahan dari Fasilitator

Ringkasan sesi yang termasuk dalam silabus ini memberikan panduan terperinci tentang menyampaikan sesi itu sendiri, namun terdapat unsur-unsur program yang diharapkan fasilitator dapat berkembang atas kebijakan mereka sendiri, termasuk:

- Sesi Pendahuluan untuk setiap modul, dilakukan pada pagi hari pertama
- Sesi Refleksi dan Pertanyaan Harian, dilakukan pada akhir setiap sesi harian
- Ulasan Harian, dilakukan setiap pagi (selain pagi pertama), untuk meninjau pembelajaran kunci dari hari sebelumnya
- Penyemangat pasca makan siang, direkomendasikan untuk meningkatkan tingkat energi dan keterlibatan kognitif untuk sesi sore

Bagian berikut memberikan panduan dan tips agar bagian-bagian dari program dapat berjalan lancar

Membuka Program Pelatihan

Fasilitator diberikan keleluasaan untuk mengembangkan sesi pembukaan dari program pelatihan (di hari pertama), namun harus mencakup unsur-unsur berikut:

1.*Icebreaker* (pengakraban): Cara yang menyenangkan dan menarik bagi peserta untuk memperkenalkan diri

Elemen kegiatan ini harus dilakukan meskipun peserta sudah saling mengenal karena mendukung terciptanya lingkungan pelatihan yang aman dan inklusif. Ada banyak ide-ide yang dapat ditemukan di internet untuk sesi pengakraban yang dapat diterapkan pada kelompok partisipan yang tidak saling mengenal atau yang telah saling mengenal sebagai rekan kerja, misalnya:

- Domino:
    - Masing-masing peserta diberi selembar kertas A4 dan pena. Mereka diminta untuk melipat kertas menjadi dua dan membukanya lagi sehingga memiliki garis di tengah. Gambar garis pena ke bawah lipatan, sehingga kertas memiliki dua bagian yang jelas, seperti domino.
    - Mintalah peserta untuk menggambar (tanpa kata-kata) pada setengah kertas yang mewakili pekerjaan mereka dan gambar di bagian lain yang mewakili kehidupan pribadi mereka. Kemudian peserta berdiri dalam lingkaran.
    - Fasilitator harus mulai terlebih dahulu dan memperkenalkan diri

menggunakan domino yang telah fasilitator buat dan meletakkannya di lantai.
    - Tanyakan apakah ada peserta lain yang memiliki hubungan dengan pekerjaan atau kehidupan pribadi peserta lainnya sehingga peserta yang memiliki kesamaan dapat menggabungkan domino mereka dan memperkenalkan diri mereka.
    - Lanjutkan sampai semua orang telah menghubungkan domino mereka dan memperkenalkan diri.
- Tebak Kebohonganku
    - Peserta diinstruksikan untuk menulis tiga fakta tentang diri mereka pada selembar kertas:
        - Satu fakta adalah benar
        - Dua ‘fakta’ tidak benar
    - Peserta akan membaca ketiga ‘fakta’ yang mereka tulis dan peserta lain harus menebak mana dari tiga fakta tersebut yang benar.
    - Disarankan agar fasilitator memulai dengan tiga fakta tentang diri fasilitator sendiri. Jika mungkin, pilih fakta yang tidak biasa atau lucu.
    - Aktivitas ini bisa menciptakan suasana yang menyenangkan dan membantu partisipan untuk merasa santai melalui gelak tawa.
- Benda Pulau Terpencil
    - Beri tahu peserta bahwa mereka masing-masing telah terpilih untuk mengikuti *reality show* baru di mana mereka harus menghabiskan 3 bulan di pulau terpencil saja.
    - Mereka diizinkan untuk membawa satu barang, yang tidak boleh berupa foto orang tercinta atau makhluk hidup. Peserta harus menjelaskan alasan memilih benda yang mereka bawa.
    - Fasilitator harus mulai dengan menjelaskan tentang benda berharga yang mereka pilih.

2. Memperkenalkan Program

Dengan menggunakan *slide* presentasi pembukaan, fasilitator harus mem-

berikan gambaran tentang modul/program dan alur pemetaan agenda program. Jelaskan bahwa buku panduan akan disediakan tetapi mintalah peserta untuk menahan diri dari membaca buku panduan secara mandiri, karena hasil yang lebih memuaskan akan didapatkan melalui proses pembelajaran yang dirancang dalam sebuah kelompok pelatihan sepanjang berjalannya program.

3. Harapan dan Perhatian

Pemahaman fasilitator/ pemberi pelatihan terhadap ekspektasi/ harapan para peserta sangatlah penting sehingga ekspektasi mereka dapat dikelola, hal ini juga berlaku pada perhatian para peserta tentang program, dalam hal isi materi dan metode penyampaian, misalnya seringkali peserta merasa takut jika mereka akan diminta untuk berbagi informasi pribadi
Umpan balik ini perlu dilakukan secara hati-hati dan anonim sehingga peserta merasa aman dan nyaman dalam berbagi. Fasilitator dapat memastikan informasi ini tersedia sebelum program di mulai, melalui penilaian kebutuhan dan kemudian dapat ditangani dengan mengelola atau menegaskan ekspektasi secara lisan dalam sesi ini; dan meyakinkan kekhawatiran apa pundan memastikan apa yang menjadi perhatian peserta terjawab dengan baik.
Metode lain adalah dengan melakukan metode partisipatif selama sesi pendahuluan , seperti contoh di bawah ini:
Harapan dan Perhatian

- Gambar garis vertikal ke bawah bagian tengah *flip chart* yang tersedia di depan ruangan
- Di bagian atas satu kolom, tulis kata ‘Harapan’ dan di kolom lainnya tulis kata ‘Perhatian’.
- Berikan peserta kertas catatan dengan perekat atau untuk alternatif potongan kertas berukuran seperti kartu pos dan sediakan perekat di dekat papan *flip chart* sehingga mereka dapat menempel kertas mereka ke *flip chart*.
- Berilah setiap peserta 4-6 lembar kertas dan mintalah mereka untuk menulis gagasan yang berbeda pada lembaran terpisah.
- Untuk ‘harapan’ mereka harus menulis harapan mereka terhadap program, misalnya untuk membahas topik tertentu, atau hasil pembelajaran seperti pencapaian keterampilan tertentu.
- Untuk ‘perhatian’, peserta harus menuliskan hal-hal yang menjadi perhatian mereka tengan program terkait, dalam hal materi program atau andragogi/metodologi, misalnya permainan peran adalah yang menjadi perhatian para peserta, atau bahwa mereka tidak akan belajar sesuatu yang baru dan seterusnya.
- Yakinkan kembali para peserta bahwa identitas mereka tidak akan diungkap (anonim) dan dorong mereka untuk menulis apa pun yang mereka pikirkan secara pribadi.
- Setelah semua peserta selesai menempelkan kertas mereka ke papan *flip chart*, fasilitator harus membacanya dengan tenang dan melihat jika beberapa dapat dikelompokkan bersama secara umum, misalnya jika beberapa orang telah mengidentifikasi jenis metode penyampaian tertentu sebagai kekhawatiran dan lain sebagainya.
- Fasilitator harus bekerja menyesuaikan harapan dan hal-hal yang menjadi perhatian peserta, mengelola harapan, menegaskan harapan jika relevan, dan menangani hal-hal yang menjadi perhatian peserta.

4. *Safeguarding* (Pengamanan)

Setiap sesi pendahuluan harus menyertakan pengakuan bahwa orang yang berbeda memiliki ‘faktor pemicu’ yang berbeda. Yakinkan peserta bahwa kapanpun selama program berlangsung mereka merasa tidak nyaman, maka mereka diperoblehkan untuk meninggalkan ruangan dan mengambil waktu istirahat untuk diri mereka sendiri. Berikan dorongan pada peserta agar mereka tak segan meminta dukungan dari fasilitator jika mereka membutuhkannya. Pencegahan awal terhadap faktor pemicu pada setiap peserta sebelum pelatihan adalah tindakan yang tepat untuk dilakukan, dan dapatkan informasi tentang layanan pendukung yang dapat disediakan bagi peserta jika diperlukan. Misalnya, keberadaan layanan konseling lokal ketika diperlukan untuk diberikan kepada peserta.

5. Layanan dasar

Fasilitator juga harus memikirkan hal-hal terkait pemenuhan kebutuhan dasar, seperti:

- Keselamatan dan keamanan, yaitu pintu keluar darurat dan tindakan yang harus dilakukan ketika alarm berbunyi.
- Lokasi toilet dan fasilitas kamar kecil
- Waktu makan siang dan rincian keperluan terkait lainnya

6. Peraturan Dasar

Pada awal setiap program, fasilitator harus bersama-sama mengembangkan beberapa aturan dasar dengan peserta sehingga aturan tersebut disepakati oleh semua peserta. Langkah ini merupakan dasar untuk mengurangi dinamika negatif dan mengelola perilaku seperti aturan larangan memainkan ponsel selama pelatihan.

Tulis aturan dasar pada kertas *flip chart* di depan ruang pelatihan dan mintalah peserta untuk menyarankan aturan apa saja yang seharusnya mereka patuhi. Aturan dasar dapat mencakup hal-hal seperti:

- Ponsel harus disimpan dalam tas sampai waktu istirahat
- Tidak diperkenankan adanya percakapan di luar materi diskusi utama saat seseorang sedang berbicara dalam diskusi kelompok
- Menghormati sudut pandang yang berbeda
- Yang dikatakan di ruang pelatihan harus tetap menjadi rahasia
- Setiap orang harus tepat waktu saat kembali dari istirahat

7. Lembar Pertanyaan dan Referensi Lain

Tempelkan dua lembar kertas *flip chart* ke dinding ruang pelatihan. Satu kertas *flip* harus diberi label 'Pertanyaan' dan lainnya diberi label "Referensi".

- Pertanyaan: Lembar ini diperuntukkan bagi para peserta agar mereka bersedia dan secara anonim mengajukan pertanyaan yang menurut mereka belum dijawab selama pelatihan. Atau fasilitator dapat menambahkan pertanyaan yang diajukan peserta selama pelatihan yang menurut mereka belum dapat dijawab pada saat itu. Fasilitator kemudian dapat meninjau dan menjawab pertanyaan ini pada kesempatan lainnya.
- Referensi: sering kali baik fasilitator maupun peserta akan memikirkan referensi yang berguna (buku, situs web dan lain sebagainya) selama program, fasilitator harus menggunakan papan referensi untuk semua referensi tambahan yang diusulkan peserta.

Umpa Balik Harian (Penutup)

Pada akhir setiap hari, fasilitator harus mengalokasikan 15 menit bagi peserta untuk mengajukan pertanyaan dan juga memberikan tanggapan secara anonim. Umpan Balik dapat digunakan untuk menginformasikan bagaimana fasilitator dalam menyampaikan materi di hari selanjutnya.

Salah satu cara untuk melakukan umpan balik inii mirip dengan metode yang dijelaskan dalam metode 'Harapan dan Perhatian' yang dijelaskan dalam sesi pembukaan di atas. Tetapi alih-alih menggunakan 'harapan dan perhatian' sebagai judul, gunakan 'Apa yang Berjalan dengan Baik?' dan 'Akan Lebih Baik Jika…' (apa yang ingin Anda lakukan secara berbeda). Pastikan papan menghadap dinding agar anonimitas tetap terjaga.

Ulasan Pagi

Setiap pagi kursus harus dibuka dengan meninjau poin-poin pembelajaran utama dari hari sebelumnya. Hal ini harus dilakukan dengan menggunakan kegiatan menyenangkan yang berlangsung tidak lebih dari 15 menit, jenis kegiatan dapat mencakup:

- Kuis tim
- Permainan bola yang mengharuskan peserta untuk melempar dan menangkap bola, sambil mengajukan/menjawab pertanyaan berdasarkan apa yang dipelajari di hari sebelumnya
- Pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya yang ditulis pada potongan-potongan kertas dan dilipat dalam topi. Peserta memilih pertanyaan secara acak.

Fasilitator harus memastikan bahwa semua peserta (pria dan wanita) berpartisipasi dalam aktivitas ulasan.

Penyemangat Pasca Makan Siang

Tak dapat dipungkiri, energi dan tingkat keterlibatan peserta akan menurun setelah makan siang, dianjurkan bahwa setiap aktivitas siang dimulai dengan penyemangat pasca makan siang, dengan kegiatan yang menyenangkan untuk membuat peserta bergerak secara. Terdapat banyak ide yang tersedia secara daring, atau berkreasilah dengan menciptakan kembali permainan yang Anda mainkan sewaktu kecil - kuncinya adalah membuat peserta bergerak.

Namun, berhati-hatilah agar tidak meminta peserta untuk melakukan hal-hal yang akan membuat mereka merasa tidak nyaman, baik secara fisik maupun emosional.

RINGKASAN MODUL

Photo: UNODC/ UN Women

Gambaran

Modul ini bertujuan untuk membangun tim yang tangguh, dengan fokus membangun ketahanan pada individu yang terlibat.

Inti dari modul ini memandang keduanya sebagai satu kesatuan, agar tim dapat berjalan secara efektif, setiap individu dalam tim perlu diberi kesempatan dan dorongan untuk memenuhi potensi mereka.

Sifat dan praktik seperti kepercayaan diri, ketegasan, dan perawatan diri sering kali dilihat dalam konteks terbatas dan sebagai tanggung jawab pribadi setiap individu. Pada kenyataannya hal-hal ini adalah upaya kolektif dari individu dan komunitas di sekitar mereka, baik komunitas kecil atau besar, keluarga, sekelompok teman atau komunitas profesional seperti tim penegak hukum tempat kita ikut andil di dalamnya.

Modul dimulai dengan menggunakan teori psikologi kognitif terapan untuk mempelajari lebih mendalam kesamaan kognisi dan perilaku manusia, melalui lensa gender pada Hari Pertama.

Hari Kedua akan mengidentifikasi apa artinya menjadi tim penegak hukum, mengidentifikasi tekanan dan dinamika, serta bagaimana kita dapat mengembangkan strategi untuk memperkuat kohesi dan efektivitas.

Hari Ketiga memberikan panduan praktis dalam mengembangkan budaya di mana kepercayaan diri dan ketegasan untuk semua anggota tim didukung.

Tujuan

Membangun budaya yang responsif gender pada tim penegak hukum.

Tujuan Pembelajaran (*Terminal Objectives*)

1. Mempelajari lebih jauh sifat pengembangan budaya tim yang positif dalam tim penegak hukum
2. Menggunakan psikologi terapan kognitif untuk mempelajari lebih lanjut keyakinan yang membatasi diri yang kita ciptakan sebagai individu, dan bagaimana hal ini dipengaruhi oleh gender
3. Menggunakan alat dan teknik untuk membangun kepercayaan diri
4. Mengidentifikasi tekanan dan penyebab stres yang dialami oleh tim penegakan hukum
5. Mempraktikan metode perawatan diri yang positif bagi tim penegak hukum

Panduan Fasilitator dalam Mengeksplorasi Identifikasi Gender Non-Biner

Pendekatan yang digunakan pada silabus ini haruslah pendekatan yang peka akan konteks budaya dan didukung oleh prinsip ‘Tidak Membahayakan’ guna menyediakan panduan bagi semua program PBB. Silabus dirancang untuk digunakan di berbagai konteks geografis dan budaya dan harus disesuaikan oleh fasilitator gender dalam memenuhi kebutuhan yang sudah ada. Artinya, jika kurikulum disampaikan dalam konteks wilayah/budaya yang memandang tabu pemahaman gender non-biner (yaitu klasifikasi gender lain yang tidak diakui dalam undang-undang atau bahkan dapat dihukum secara undang-undang) maka fasilitator harus menyampaikan silabus dengan hanya menggunakan klasifikasi gender biner. Namun, jika silabus disampaikan dalam konteks suatu wilayah/budaya di mana klasifikasi gender lain diakui, maka fasilitator harus menyesuaikan silabus untuk melibatkan dan mendorong diskusi dan pembelajaran lebih lanjut yang mencakup klasifikasi LGBTQI.

Peserta yang menyelesaikan pelatihan ini harus sudah menyelesaikan Modul 1 ‘Kesadaran Gender bagi Petugas Penegak Hukum’ sebagai prasyarat dan harus memiliki dasar pemahaman tentang gender vs orientasi seksual. Namun, disarankan apabila materi ini akan didiskusikan dalam program kali ini, maka fasilitator harus meluangkan waktu di akhir sesi pertama untuk mendefinisikannya dan memastikan pemahaman konseptual (*lihat catatan pada ‘Panduan Fasilitator untuk Mempelajari lebih lanjut Identifikasi Gender Non-Biner’ di sesi pertama).

Untuk mendukung fasilitator dalam prosesnyai, silabus menyertakan catatan panduan di setiap bab ‘Panduan Fasilitator untuk Mempelajari Lebih Lanjut Identifikasi Gender Non-Biner’.

Agenda Program

Hari Pertama	Hari Kedua	Hari Ketiga	Hari Keempat
Sesi Sambutan dan Pengenalan (30')	**Sesi Ulasan Pagi (15')**	**Sesi Ulasan Pagi (15')**	**Sesi Ulasan Pagi (15')**
Sesi Pertama: Pemetaan Sudut Pandang (60')	**Sesi Pertama: Kerja Tim (Bagian Satu) (90')**	**Sesi Pertama: Memahami Diri Sendiri dan Orang Lain (Bagian Tiga) (90')**	**Sesi Pertama: Membangun Kepercayaan diri dari dalam dan luar (Bagian Satu) (90')**
Istirahat (15')	Istirahat (15')	Istirahat (15')	Istirahat (15')
Sesi Kedua: Gender dan Penegakan Hukum (90')	**Sesi Kedua: Kerja Tim (Bagian Dua) (90')**	**Sesi Kedua: Memahami Diri Sendiri dan Orang Lain (Bagian Keempat) (90')**	**Sesi Kedua: Membangun Kepercayaan diri dari dalam dan luar (Bagian Kedua) (90')**
Makan Siang (60')	Makan Siang (60')	Makan Siang (60')	Makan Siang (60')
Sesi Ketiga: Apa yang dimaksud dengan Kepercayaan Diri? (90')	**Sesi Ketiga: Memahami Diri Sendiri dan Orang Lain (Bagian Satu) (90')**	**Sesi Ketiga: Pengertian kepercayaan diri (90')**	**Sesi Ketiga: Stres, Kelelahan, dan stress traumatis skunder (90')**
Istirahat (15')	Istirahat (15')	Istirahat (15')	Istirahat (15')
Sesi Keempat: Kerentanan dan Zona Nyaman (90')	**Sesi Keempat: Memahami Diri Sendiri dan Orang Lain (Bagian Satu) (90')**	**Sesi Keempat: Kerentanan dan Zona Nyaman) (90')**	**Sesi Keempat: PERMA dalam Lingkungan erja (90')**
Ulasan Harian (15')	Ulasan Harian (15')	Ulasan Harian (15')	Ulasan Harian (15')

Photo: UNODC/ UN Women / Tuan

Ringkasan Sesi

Bagian berikut berisi ringkasan sesi untuk Modul Tiga.

Sesi berikut harus dikembangkan oleh fasilitator (**Lihat panduan di bagian sebelumnya):*

- Sesi Pendahuluan
- Ulasan Harian
- Ulasan Pagi

HARI PERTAMA

Sesi Pertama

Pemetaan Sudut Pandang

Sasaran: Mengidentifikasi Pengetahuan, Keterampilan dan Karakteristik (PKA) yang dijunjung tinggi dalam tim penegakan hukum dan merefleksikannya melalui lensa gender.

Tujuan Pembelajaran (Pendukung):

Di akhir sesi ini para peserta akan mampu…

- Memetakan berbagai jenis PKA yang dijunjung tinggi dalam tim penegak hukum
- Mengidentifikasi dan memprioritaskan PKA kunci
- Merefleksikan PKA melalui lensa gender

Waktu: 60 menit

Deskripsi Bahan Pembelajaran	Panduan Persiapan
Presentasi	
Kertas flip chart dan	

Rangkuman Sesi

Aktivitas	Tujuan	Waktu (Menit)
1. Pemetaan Peran dan PKA	Untuk mengidentifikasi berbagai jenis peran dalam tim dan PKA (Pengetahuan, Ketrampilan dan Atribut)terkait	50

Activity	Purpose	Time (minutes)
2. Pemutaran Video	Menunjukan contoh peran yang dilakukan petugas penegak hukum wanita	10

Aktivitas Satu: Pemetaan Peran dan PKA

Tujuan: Mengidentifikasi berbagai jenis peran dalam tim dan PKA terkait

Waktu: 50 Menit

Instruksi Fasilitator:

1.1 Peta Peran, Keterampilan dan Karakteristik

1. Bagilah peserta menjadi kelompok kecil dan bagikan kertas *flip chart* dan pulpen warna untuk setiap kelompok.
2. Pada kertas *flip chart* di depan ruangan, fasilitator membuat model diagram laba-laba[6]
3. Jelaskan bahwa hal pertama yang harus mereka lakukan adalah memetakan berbagai jenis peran yang mereka miliki dalam tim penegak hukum. Peran tersebut dipetakan dengan menggambar lingkaran pusat dengan judul 'Peran Pekerjaan' di dalamnya. Kemudian peserta diminta untuk menambahkan garis yang mengarah ke lingkaran di sekitarnya, lingkaran ini diisi dengan berbagai peran pekerjaan.
4. Setelah mereka menyelesaikan berbagai jenis peran pekerjaan, mereka sekarang akan mengeksplorasi keterampilan dan karakteristik yang diperlukan untuk setiap peran. Jelaskan bahwa ketika kita melihat persyaratan profesional untuk suatu peran yang selalu kita pertimbangkan:
    a. Pengetahuan: pengetahuan khusus subjek/sektor/teknis apa yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran tersebut
    b. Keterampilan: keterampilan teknis atau *soft skill* apa yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran tersebut

[6] https://www.the-organic-mind.com/spider-diagrams.html

c. Karakteristik: karakteristik apa yang akan membantu seseorang melakukan peran ini misalnya keterampilan orang, diplomasi, kepemimpinan, sangat detail, dan lain-lain.

5. Untuk tugas ini, kita akan mengasumsikan bahwa pengetahuan adalah sesuatu yang dapat dicapai oleh siapa saja, dengan pelatihan dan dukungan yang tepat karena mereka memiliki karakteristik yang tepat. Kita akan fokus pada Keterampilan dan karakteristik yang dibutuhkan untuk setiap peran. Minta peserta untuk melihat masing-masing peran yang telah mereka identifikasi di bagan mereka dan minta mereka untuk menambahkan keterampilan serta sifat dengan menggunakan garis yang terhubung dengan setiap lingkaran 'peran'.
6. Setelah peserta menuangkan berbagai jenis peran dalam pekerjaan mereka, selanjutnya peserta akan mengeksplorasi keterampilan dan sifat-sifat yang diperlukan untuk setiap peran. Untuk melakukan ini, fasilitator akan mengajukan serangkaian pertanyaan/instruksi untuk mereka terapkan pada diagram dan berikan peserta waktu untuk tiap pertanyaan/instruksi agar mereka dapat mencerminkan dan menerapkannya. Pertanyaannya adalah sebagai berikut:
   a. Apakah ada keterampilan yang ditulis lebih dari untuk satu peran? Jika ya, tuliskan keterampilan tersebut dan berapa kali kata itu muncul di bagan Anda. Lakukan hal ini untuk setiap kata yang muncul lebih dari satu kali.
   b. Apakah ada karakteristik yang ditulis lebih dari untuk satu peran? Jika ya, tuliskan kata karakteristik tersebut dan berapa kali kata itu muncul di bagan Anda. Lakukan hal ini untuk setiap kata Karakteristik yang muncul lebih dari satu kali.
   c. Apakah kata-kata yang telah Anda identifikasi muncul lebih dari sekali di semua peran pekerjaan atau di berbagai jenis peran? Misalnya senioritas
7. Minta peserta untuk merefleksikan keterampilan dan Karakteristik yang telah mereka identifikasi dan masukkan kedalam ke salah satu dari 3 kategori berikut:
   a. Pria

   b. Wanita
   c. Keduanya
8. Diskusikan dengan kelompok. Fasilitator harus:
   a. Menantang stereotip yang muncul, misalnya pria lebih baik dalam tugas kelincahan fisik. Saat menantang stereotipe ini, fasilitator harus menggunakan pendekatan reflektif, dalam hal mengajukan pertanyaan reflektif kepada peserta untuk memandu mereka pada analisis mereka sendiri, seperti apakah ada alasan biologis bahwa peserta merasa seorang pria lebih mampu (atau sebaliknya) dari suatu tugas.
   b. Mengingatkan peserta mengenai perbedaan antara jenis kelamin dan gender (mereka dapat mengingat kembali penjelasan dari modul satu dan dua, akan tetapi lebih baik untuk terus memperkuat penjelasan ini karena dibutuhkan konsistensi untuk mengkatalisasi perubahan keyakinan melalui pengkondisian gender.
   c. Mengakhiri sesi dengan menjelaskan bahwa jika tujuan dari sesi terkait adalah gar para Tim Penegak Hukum merasakan keterlibatan dan dan mendukung kesetaraan gender, oleh karena itu, suatu pemahaman awal harus ditanamkan bahwa tidak ada alasan biologis mengapapria atau wanita tidak dapat melakukan tugas/peran yang sama. Kita semua adalah produk dari pengkondisian gender (fasilitator harus menyadari demikian). Selama pelatihan modul ini, kita akan mempelajari lebih lanjut proses dari konstruksi tersebut dibuat dan dengan cara seperti apa kita dapat menantangnya untuk menjadi tim yang lebih inklusif dan kohesif, yang pada akhirnya akan membuat kita lebih baik dalam melakukan pekerjaan kita sebagai petugas penegak hukum.

Catatan Fasilitator untuk Mempelajari Lebih Lanjut Identifikasi Gender Non-Biner

Ketika mempertimbangkan pengaruh gender pada kemampuan seseorang untuk melakukan/memiliki keterampilan dan kemampuan sebagaimana disebutkan di poin 7, apabila dapat diterima secara budaya, sertakan juga definisi gender LGBTQI dalam pembelajaran lebih lanjut ini. Fasilitator harus meluangkan waktu untuk menjelaskan dan memeriksa konsep definisi LGBTQI untuk memastikan semua peserta mengenali dan memahami perbedaan antara identifikasi gender dan orientasi seksual.

Fasilitator harus fokus agar peserta senantiasa mempertimbangkan tentang keberadaan alasan biologis. Hal ini harus dilakukan dengan hati-hati dan tidak menghakimi, jika alasan sosial budaya atau politik lainnya disarankan oleh peserta maka fasilitator harus menuliskannya di kertas flip chart dan menyimpannya sebagai rujukan untuk peserta pelatihan lainnya, menjelaskan bahwa hal ini bukan alasan biologis/fisik tetapi alasan yang telah dibentuk oleh cara masyarakat memandang dan memperlakukan orang dari gender atau orientasi seksual tertentu.

Aktivitas Kedua: Pemutaran Video

Tujuan: Menunjukkan contoh peran yang dilakukan petugas penegak hukum wanita

Waktu: 10 menit

Instruksi Fasilitator:

Sebelum pelatihan, fasilitator harus mengkaji pilihan klip pendek *online* yang menampilkan rekaman video para wanita yang berperan aktif di tim penegakan hukum di seluruh dunia menjalankan tugas yang memerlukan keahlian penggunaan senjata, bekerja di zona konflik, pengendalian massa, dan meredakan perilaku yang menantang. Video tersebut harus mengandung pesan bahwa program pelatihan ini mendorong kita untuk melepaskan diri dari pandangan patriarki kuno tentang kapasitas wanita untuk bekerja di bidang penegakan hukum. Lihat kembali 'Daftar Harapan' yang dikembangkan di sesi pertama dan ajukan poin penting apa pun yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang mungkin telah dikaitkan terhadap jenis kelamin tertentu, dengan apa yang ditampilkan dalam video tersebut.

Sesi Kedua

Gender & Penegakan Hukum

Sasaran: Mempelajari lebih lanjut profesi penegak hukum berdasarkan konteks suatu negara melalui lensa gender

Tujuan Pelatihan (Pendukung):

Di akhir sesi peserta dapat…

- Merefleksikan jalur karir mereka sendiri melalui lensa gender dan kemungkinan jalur karir yang berbeda jika peserta berasal dari gender yang lain
- Menyebutkan tantangan utama bagi perempuan yang mencari karir di bidang penegakan hukum
- Mengenali manfaat dari keberagaman anggota tim
- Mendefinisikan komponen inti dari kesetaraan dan keragaman di lingkungan kerja

Waktu: 90 menit

Bahan Pembelajaran	Panduan Persiapan
Presentasi	
Kertas flip chart dan pulpen	
1.2.1 Lembaran Refleksi	Cetak satu untuk setiap peserta
Aktivitas Dua	

Rangkuman Sesi

Aktivitas	Tujuan	Waktu (Menit)
1. Refleksi	Refleksi diri dan empati terhadap gender lain.	30
2. Wanita dan Profesi Penegakan Hukum dalam Konteks Negara	Untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang bagi wanita dalam profesi penegak hukum dalam konteks Negara.	40
3. Presentasi Keberagaman, Keadilan dan Kesetaraan Subtantif	Untuk menjelaskan Keanekaragaman, Keadilan (Equity) dan Kesetaraan (Equality) Subtantif dan membahasnya dari sudut pandang profesi penegak hukum dalam konteks negara dan sebagai landasan diskusi di sepanjang program.	20

Aktivitas Pertama: Refleksi

Tujuan: Refleksi diri dan empati terhadap gender lain

Waktu: 30 menit

Instruksi Fasilitator:

1.1 Lembar Kerja Refleksi

1. Bagikan materi Lembar Kerja Refleksi 1.2.1 kepada peserta dan beri mereka waktu 20 menit untuk menjawab pertanyaan.
2. Minta para peserta untuk memberikan tanggapan mereka alih-alih mendiskusikan setiap pertanyaan di lembar refleksi, cukup minta peserta untuk mengemukan pemikiran mereka tentang perbedaan yang akan muncul apabila mereka berasal dari jenis kelamin yang berbeda.

Aktivitas Kedua: Wanita dan Profesi Penegakan Hukum dalam Konteks Negara

Tujuan: Mengidentifikasi tantangan dan peluang bagi wanita dalam profesi penegak hukum dalam konteks Negara

Waktu: 40 Menit

Instruksi Fasilitator:

2.1 Fakta/ Data (10')

1. Fasilitator harus menyiapkan *slide* yang menyajikan fakta terkait profesi wanita di bidang penegakan hukum sebelum pelatihan serta daftar pernyataan terkait. Fakta/ data dapat mencakup, tetapi tidak terbatas pada:
    a. Jumlah pekerja wanita dalam bidang penegakan hukum di tingkat global/regional/lokal
    b. Jumlah wanita dalam peran tertentu dalam penegakan hukum, misal peran berdasarkan jabatan, peran di pekerjaan lapangan maupun kepemimpinan.
    c. Statistik apa pun yang mencerminkan kemungkinan dampak dari pendekatan untuk mendorong/mendukung keterlibatan wanita dalam penegakan hukum.
2. Tunjukkan fakta/ data tersebut kepada peserta lalu jelaskan bahwa Anda akan membacakan beberapa pernyataan, dan peserta perlu menebak data yang dirujuk pernyataan tersebut.

2.2 Diskusi Kelompok (40')

1. Bagi peserta menjadi kelompok kecil dan minta mereka untuk berdiskusi
2. Setelah 20 menit, adakan diskusi kelompok dan catat opini penting pada *flip chart* yang ada di depan ruang pelatihan. Tempelkan flip chart tersebut di dinding dan jelaskan bahwa opini para peserta akan dirujuk selama pelatihan, sebagai alat untuk merefleksikan hambatan yang dihadapi rekan para peserta dan cara yang dapat dilakukan para peserta untuk mengatasi hambatan tersebut bersama-sama.

Catatan Fasilitator untuk Mempelajari Lebih Lanjut Identifikasi Gender Non-Biner

Setelah mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh para wanita yang berkeinginan untuk masuk dan mengembangkan karir bidang penegakan hukum, jika tidak bertentangan dengan konteks budaya, fasilitator harus mendorong diskusi seputar hambatan yang dihadapi oleh individu LGBTQI di bidang penegakan hukum, dengan menggunakan petunjuk berikut untuk refleksi:

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Diskusi

- Menurut peserta, hambatan utama apa yang dihadapi wanita ketika akan **memasuki** profesi penegak hukum?
- Menurut peserta, hambatan utama apa yang dihadapi wanita ketika ingin **meningkatkan** karir dalam profesi penegakan hukum?
- Apakah hambatan ini dialami oleh semua wanita ataukah ada faktor lain yang mempengaruhi kesempatan mereka?

- Menurut peserta, hambatan utama apa yang dihadapi individu LGBTQI ketika akan **memasuki** profesi penegak hukum?
- Menurut peserta, hambatan utama apa yang dihadapi individu LGBTQI ketika ingin **meningkatkan** karir di profesi penegakan hukum?
- Apakah hambatan ini dialami oleh semua individu LGBTQI atau ada faktor lain yang mempengaruhi kesempatan mereka?
- Fasilitator harus mengarahkan alur diskusi dalam sesi ini. pengaturan waktu harus disesuaikan ketika aktivitas refleksi ini dilakukan, sehingga fasilitator harus menyesuaikan pengaturan sesi singkat. Pengaturan waktu yang ada untuk sesi ini memungkinkan alokasi waktu yang banyak untuk diskusi, sehingga ada peluang untuk mengatur ulang pengalokasian waktu.

Aktivitas Ketiga: Presentasi Keberagaman, Keadilan dan Kesetaraan Subtantif

Tujuan: Menjelaskan Keanekaragaman, Keadilan (*Equity*) dan Kesetaraan (*Equality*) Subtantif dan membahasnya dari sudut pandang profesi penegak hukum dalam konteks negara dan sebagai landasan diskusi di sepanjang program.

Waktu: 40 Menit

Instruksi Fasilitator:

3.1 Kesetaraan dan Keragaman (40')

1. Tunjukan *slide* kepada peserta dan minta peserta untuk berdiskusi:

Diskusi…

Apa yang dimaksud dengan ‘Kesetaraan dan keragaman di lingkungan kerja’?

2. Tunjukan *slide* berikut untuk menggabungkan:

Kesetaraan (*Equality*)[7]

“Kesetaraan adalah tentang memastikan setiap orang memiliki kesempatan yang sama dan tidak diperlakukan secara berbeda atau didiskriminasi karena karakteristik mereka.”

(Union Learn, 2019)

[7] https://www.unionlearn.org.uk/equality-and-diversity-whats-difference

Kesetaraan Gender[8]

Kesetaraan antara wanita dan pria (kesetaraan gender): mengacu pada persamaan hak, tanggung jawab dan kesempatan pagi wanita dan pria serta anak perempuan dan anak laki-laki. Kesetaraan tidak berarti bahwa wanita dan pria dipandang sama namun bahwa hak, tanggung jawab dan kesempatan antara wanita dan pria tidak akan bergantung pada apakah mereka terlahir dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan.

Keragaman[9]

Keragaman adalah kegiatan untuk merayakan dan menghargai betapa berbedanya manusia. Keragaman adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari dukungan terhadap hak asasi manusia dan kebebasan, yang didasarkan pada prinsip-prinsip seperti martabat dan rasa hormat. Keragaman adalah tentang mengenali, menilai, dan mempertimbangkan latar belakang, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman orang yang berbeda, serta mendorong dan menggunakan perbedaan tersebut untuk menciptakan tenaga kerja yang produktif dan efektif.”

(Union Learn, 2019)

[8] https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

[9] https://www.unionlearn.org.uk/equality-and-diversity-whats-difference

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime

UN WOMEN

Kesetaraan dan Keadilan[10]

"Kesetaraan gender, kesetaraan antara pria dan wanita… tidak berarti bahwa wanita dan pria dipandang sama namun bahwa hak, tanggung jawab dan kesempatan antara wanita dan pria tidak akan bergantung pada apakah mereka terlahir dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Kesetaraan gender berarti keadilan perlakuan bagi pria dan wanita sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Perlakuan ini bisa saja setara atau berbeda, namun kesetaraan ditekankan pada hal hak, manfaat, kewajiban, dan peluang." –United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESDOC)

[10] https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121145

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime

UN WOMEN

Kesetaraan Subtantif

Mengakui bahwa tidak semua memiliki akses yang sama untuk mencapai hasil yang sama jika diberikan kesempatan yang sama, seperti kita memulai segala sesuatu di lingkungan yang berbeda-beda, misalnya beberapa berasal dari kelompok marjinal atau ada beberapa yang memiliki keterbatasan fisik.

Kesetaraan Substantif mengakui bahwa langkah-langkah khusus mungkin diperlukan untuk memperbaiki ketidakseimbangan dalam sistem, sehingga semua individu diberikan peluang yang sama juga akan memiliki kesempatan yang sama untuk menentukan hasil/outcome serupa.

Catatan Fasilitator

Fasilitator disarankan terlebih dahulu mencari tahu kebijakan, praktik, dan realitas sosial seputar kesetaraan dan keragaman dalam konteks suatu negara sebelum pelatihan dimulai, sehingga diskusi terarah seputar persyaratan hukum di negara tersebut dapat dilakukan berdasarkan dengan realitas yang ada.

1. Para peserta telah membahas Kesetaraan dan Keadilan Formal vs Substantif di Modul Satu sebagai prasyarat untuk lanjut ke program ini, oleh karena itu sesi ini akan menyegarkan kembali ingatan peserta dengan fokus pada proses penerapannya di tempat kerja.
2. Lakukan diskusi tentang manfaat advokasi kesetaraan dan keragaman di tempat kerja, bahkan jika itu di luar kewenangan dari konteks hukum negara. Minta peserta untuk mengingat kembali berbagai keahlian yang peserta identifikasi di sesi pagi sebagai keahlian yang diperlukan oleh tim penegak hukum. Peserta juga diminta untuk mengingat kembali refleksi yang mereka lakukan di awal sesi ini. Dorong peserta untuk memikirkan fakta bahwa bisa saja peserta diperlakukan tidak adil oleh undang-undang/kebijakan kesetaraan dan keragaman, tetapi jika mereka berasal dari gender lain, apakah peserta akan merasa seperti itu?
3. Akhiri diskusi dengan mengatakan bahwa dalam sesi siang ini, peserta akan mulai mempelajari lebih lanjut cara menerima dan memanfaatkan keragaman yang ada melalui penggunaan psikologi pengarusutamaan untuk memahami seberapa mirip semua peserta tersebut.

Sesi Ketiga

Apa yang dimaksud dengan Kepercayaan Diri?

Sasaran: Mempelajari lebih lanjut bentuk kepercayaan diri dan bagaimana dapat berkembang

Tujuan Pembelajaran (Pendukung):

Di akhir sesi ini peserta akan dapat…

- Membandingkan keyakinan yang berasal dari diri sendiri dan keyakinan yang dibangun secara sosial

Waktu: 90 menit

Bahan Pembelajaran	Panduan Persiapan
Presentasi, kertas flip chart dan bolpoin	
3 foto slide untuk Aktivitas 2	Dipersiapkan oleh fasilitator

Rangkuman Sesi

Aktivitas	Tujuan	Waktu (Menit)
1.Mengidentifikasi Kepercayaan Diri	Untuk merefleksikan seperti apa kepercayaan diri, bentuk dan perasaannya.	60
2. Bentuk-bentuk kepercayaan diri yang berbeda	Untuk mempelajari lebih lanjut berbagai versi kepercayaan diri di luar sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan kepercayaan dalam budaya patriarki.	30

Aktivitas Satu: Mengidentifikasi Kepercayaan Diri

Tujuan: Merefleksikan apa itu kepercayaan diri, bentuk dan perasaannya.

Waktu: 60 menit

Instruksi Fasilitator:

1.1 Mengindetifikasi Kepercayaan Diri (20')

Bagilah peserta menjadi dua kelompok (atau ketika jumlah peserta banyak, bagi menjadi lebih banyak kelompok dan berikan latihan yang sama untuk dikerjakan setengah kelompok).

Katakan pada satu kelompok bahwa mereka akan mengerjakan mengenai definisi kepercayaan diri dan kelompok lainnya, mengenai definisi dari kurangnya kepercayaan dan bagaimana rasanya.

Berikan tiap kelompok kertas *flip chart* serta pulpen dan minta mereka menggambar dua kolom, mereka harus menulis 'Kelihatannya Seperti', 'Rasanya Seperti' di bagian atas masing-masing, di mana berarti:

- Kelihatannya Seperti: perilaku dan karakteristik yang ditunjukkan oleh seseorang
- Rasanya Seperti: perasaan psikologis dan emosional yang dialami oleh tiap individu

Tergantung pada tema yang mereka kerjakan 'Percaya Diri' atau 'Kurang Percaya Diri', kelompok akan melengkapi kolom tersebut.

1.2 Diskusi (30')

Dapatkan tanggapan dari masing-masing kelompok dan tanyakan hal berikut kepada mereka:

- Perhatikan kata-kata yang digunakan untuk menggambarkan perilaku dan karakteristik orang yang percaya diri (fasilitator harus memilih beberapa kata kunci). Bagaimana orang memandang seseorang dengan jenis kelamin perempuan yang menampilkan perilaku ini? Dan bagaimana mereka memandang seseorang dari jenis kelamin laki-laki?
- Akankah kata-kata untuk menggambarkan jenis perilaku ini berubah antara seseorang dengan perempuan dan laki-laki? Misalnya jika kata 'tegas' telah digunakan, dapatkah ini berubah menjadi 'suka memerintah/*bossy*' jika digunakan dalam konteks seseorang dari jenis kelamin perempuan yang percaya diri?
- Sekarang lakukan hal yang sama dengan perilaku dan karakteristik seseorang yang kurang percaya diri.
- Apakah lebih dapat diterima bagi seseorang dengan jenis kelamin laki-laki atau perempuan untuk menunjukkan kurangnya kepercayaan diri dalam masyarakat kita dan di lingkungan kerja penegakan hukum?
- Bagaimana reaksi orang lain ketika salah satu jenis kelamin menampilkan karakteristik yang berbeda?
- Minta peserta untuk melihat semua karakteristik dari orang yang 'percaya diri' dan memikirkan apakah mereka akan mampu menampilkan karakteristik ini dengan nyaman dan alami.

Photo: UNODC/ UN Women/ Ngoc Le

Catatan Fasilitator

Poin pembelajaran utama dalam Aktivitas ini:

1. Bahwa orang menganggap kepercayaan diri sebagai seperangkat karakteristik, misalnya cara seseorang mengekspresikan dirinya melalui perilaku dan tindakan.
2. Cara perilaku ini dipersepsikan oleh orang lain secara berbeda antar gender.
3. Dalam masyarakat patriarki kita menganut definisi maskulin tentang gender yang memberi tekanan bagi semua gender.

4. Keyakinan terkait dengan persepsi yang dikondisikan secara sosial, yang tertanam oleh mekanisme penguatan dan hukuman. Misalnya. jika seorang perempuan menampilkan karakteristik tertentu yang dianggap 'percaya diri', hal tersebut terkadang dilihat dengan cara yang berbeda dibandingkan jika seorang laki-laki menampilkan karakteristik yang sama yaitu laki-laki yang tegas vs perempuan yang suka memerintah (*bossy*).
5. Kita harus mendorong pendekatan "yang berasal dari dalam diri" untuk membangun kepercayaan diri- yang akan dipelajari lebih lanjut dalam kegiatan berikut.

1.3 Presentasi (10')

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Tapi apakah yang dimaksud dengan Kepercayaan Diri?

"Hal-hal yang mengubah pikiran menjadi tindakan"

(Richard Petty, Profesor Psikolog)

Photo: UNODC/ UN Women/ Tuan

Catatan Fasilitator

Seperti yang ditunjukkan di Aktivitas pertama, kita secara tradisional memandang kepercayaan diri sebagai presentasi karakteristik perilaku seperti kemampuan untuk mengungkapkan pendapat secara ringkas, mengambil tindakan tegas, dan menampilkan bahasa tubuh tertentu. Pandangan biner tentang kepercayaan diri ini sering kali merupakan persepsi kepercayaan diri dari seseorang dengan gender laki-laki, misalnya jabatan tangan yang kuat dan postur tubuh terbuka dan lain-lain.

Dengan mengambil pandangan kepercayaan ini, kita mengharapkan diri kita sendiri dan orang lain untuk menyajikan versi kepercayaan yang dibuat-buat. Ingatkan peserta tentang konsep Pengkondisian Sosial yang dibahas pada hari pertama. Memiliki pandangan yang 'dikemas' tentang kepercayaan diri adalah bentuk lain dari Pengondisian Sosial yang selanjutnya dibagi lagi menjadi apa yang dianggap dan diterima dalam hal kepercayaan dari gender laki-laki dan perempuan, yaitu sosialisasi gender.

Fasilitator juga dapat menanyakan kepada peserta apakah mereka pernah 'me-

malsukan kepercayaan', menggambarkan karakteristik kepercayaan yang di-identifikasi pada kegiatan sebelumnya dan menanyakan apakah mereka pernah secara sadar dan obyektif menampilkannya, misalnya dalam wawancara kerja. Tanyakan bagaimana rasanya, apakah itu terasa alami dan nyaman atau seperti mereka sedang bermain peran? Katakan bahwa tidak ada yang salah dengan hal ini karena kita semua melakukannya pada waktu yang berbeda, tetapi ada juga cara yang lebih nyaman dan alami untuk mengembangkan kepercayaan diri dan hal tersebut adalah untuk menjadi percaya diri secara otentik.

Pendekatan responsif gender terhadap kepercayaan diri akan mengakui bahwa kepercayaan diri itu berbeda untuk setiap orang. Dengan mengembalikannya ke "Hal-hal yang mengubah pikiran menjadi tindakan", kita mulai dari tempat mengakui akan hal ini.

Aktivitas Dua: Bentuk-bentuk kepercayaan diri yang berbeda

Tujuan: Mempelajari lebih lanjut berbagai versi kepercayaan diri di luar sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan kepercayaan dalam budaya patriarki

Waktu: 30 Menit

Instruksi Fasilitator

2.1 Panduan Refleksi

Untuk Aktivitas ini, fasilitator harus memilih gambar 3 orang ternama/terkenal (dianggap sesuai secara budaya) yang tidak menampilkan sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan kepercayaan pada budaya patriarki. Misalnya: Dalai Lama.

Gambar harus diletakkan pada 3 *slide* presentasi yang terpisah. Dengan menyisipkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Apa yang Anda sukai dari orang ini?
- Karakteristik apa yang Anda kagumi dari orang ini?
- Apa yang dilakukan orang ini yang memberikan persepsi bahwa mereka percaya diri?

1. Jelaskan bahwa dalam Aktivitas ini, mereka akan merefleksikan sifat percaya diri yang berbeda dengan menganalisis 4 jenis orang yang berbeda. Katakan kepada peserta bahwa serangkaian pertanyaan reflektif akan dibacakan untuk masing-masing orang, tidak perlu menuliskan pertanyaan, melainkan hanya menuliskan kata-kata yang muncul di benak mereka pada selembar kertas.
2. Orang pertama yang harus diminta oleh fasilitator untuk berpikir mengenai seorang wanita yang merupakan sosok ibu dalam hidupnya, belum tentu sosok ibu bagi dirinya sendiri, dia bisa menjadi ibu bagi orang lain. Namun, penting bagi mereka untuk menghormatinya dan memandangnya sebagai ibu yang sangat baik.
3. Setelah peserta memikirkan seseorang, peserta harus merenungkan pertanyaan-pertanyaan berikut:
    a. Apa yang Anda sukai dari orang tersebut?

b. Karakteristik apa yang Anda kagumi dari orang tersebut?
c. Apa yang dilakukan orang tersebut sehingga menimbulkan persepsi bahwa mereka percaya diri?

4. Sekarang lakukan hal yang sama untuk 3 orang terkenal yang telah dipilih pada *slide*.
5. Sekarang minta peserta untuk merefleksikan pernyatan yang telah peserta tulis selama refleksi serta membandingkannya pernyataan tersebut dengan yang tertulis di kertas *flip chart* di awal sesi ketika peserta memikirkan apa yang dimaksud dengan kepercayaan diri. Minta peserta untuk mengidentifikasi:
   a. Kesamaan
   b. Pernyataan berbeda apa yang terlintas di benak dalam refleksi kali ini jika dibandingkan dengan refleksi sebelumnya.
6. Memfasilitasi percakapan seputar kesamaan kunci dan juga menyoroti bahwa ada alternatif untuk 'merek' atau wujud kepercayaan patriarki. Seringkali ketika ibu dan orang terkenal lainnya dianalisis, hal-hal yang muncul akan berpusat pada hal-hal seperti kepercayaan diri untuk menunjukkan emosi, kehangatan, keramahan, dan lain-lain. Soroti bahwa sifat-sifat ini sering terlewatkan dalam kepercayaan patriarki.
7. Akhiri sesi dengan menjelaskan bahwa ketika kita berjuang untuk membangun kepercayaan diri, kita seharusnya tidak berusaha untuk menjadi seseorang yang bukan diri kita. Kepercayaan diri yang nyata datang dari sikap menerima siapa kita dan memiliki keberanian untuk menjadi orang itu.

Sesi Keempat

Kepercayaan Diri dan Zona Nyaman

Sasaran: Mempelajari lebih lanjut konsep kepercayaan diri dan zona nyaman

Tujuan Pembelajaran (Pendukung):

Di akhir sesi ini peserta akan dapat…

- Mempelajari lebih lanjut sifat dari 'Zona Nyaman'
- Mendiskusikan bagaiman "Kerentanan" adalah bagian penting dari pengembangan kepercayaan

Waktu: 90 menit

Bahan Pembelajaran	Preparation guidance
1.4.1 Menggali lebih dalam tentang Zona	Cetak satu salinan untuk tiap kelompok

Rangkuman Sesi

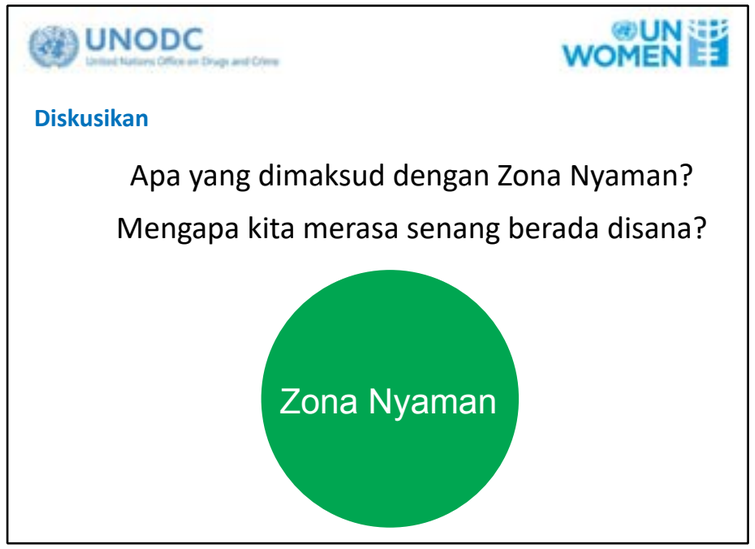
Aktivitas	Tujuan	Waktu (Menit)
1. Teman Kita si Zona Nyaman	Untuk merefleksikan tentang zona nyaman dan apa yang membuat kita tetap berada di sana.	45
2. Kekuatan dari Kerentanan	Untuk mulai mengubah persepsi seputar kepercayaan diri.	45

Aktivitas Satu: Teman Kita si Zona Nyaman

Tujuan: Memikirkan tentang zona nyaman dan faktor yang membuat kita tetap berada di sana

Waktu: 45 menit

1.1 Diskusi (5 menit)

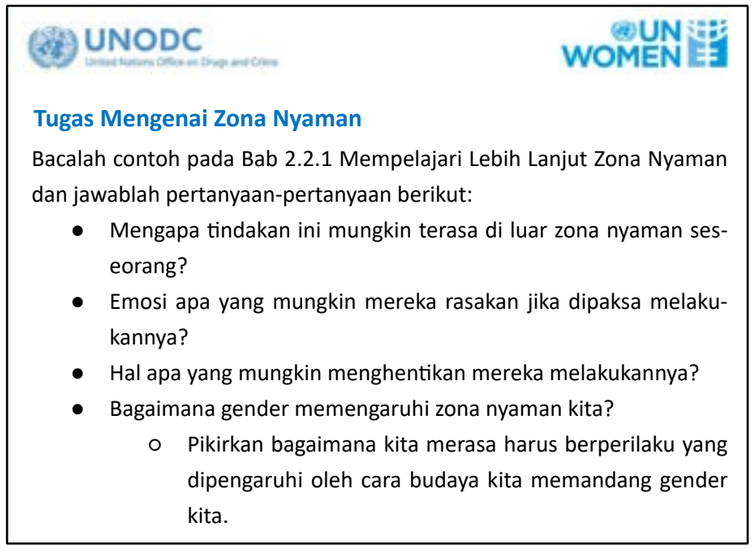


Catatan Fasilitator

Zona nyaman akan ditinjau kembali nantinya dalam sesi, pada tahap ini poin pembelajaran utama adalah mendorong peserta memikirkan cara mereka melihat zona nyaman dan perasaan peserta ketika berada di sana.

1.2 Apa yang membuat kita tetap dalam zona nyaman (20')

- Bagi peserta menjadi beberapa kelompok kecil dan Bagikan Aktivitas Paket 3.2.1 Mempelajari Lebih Lanjut Menjelajahi Zona Nyaman beserta kertas *flip chart* dan pulpen
- Minta peserta untuk membaca contoh dalam kelompok mereka dan menuliskan ide-ide mereka tentang pertanyaan pada *slide*:



Catatan Fasilitator

Pertanyaan-pertanyaan di sini mungkin menyebabkan tumpang tindih, wajar karena hal ini seharusnya membantu peserta untuk mulai benar-benar merenungkan apa yang membuat kita berada di zona nyaman dan mengenali (tanpa dikatakan secara eksplisit oleh fasilitator pada saat ini) bahwa hal tersebut dapat berkaitan dengan kerentanan.

1.3 Diskusi (20')

1. Diskusikan dari peserta dan tulis kata-kata kunci pada *flip chart*, misalnya:
   - Takut gagal
   - Takut terlihat bodoh
   - Khawatir mengatakan hal yang salah
   - Takut akan reaksi keluarga
2. Setelah tanggapan selesai, sorot kata-kata emosional dengan menggarisbawahinya dan tanyakan kepada peserta apakah mereka memiliki kesamaan.
3. Umumnya kata tersebut akan dikaitkan dengan ketakutan. Pada titik ini fasilitator harus menyoroti hal ini dan menjelaskan bahwa kalian akan membahasnya nanti.

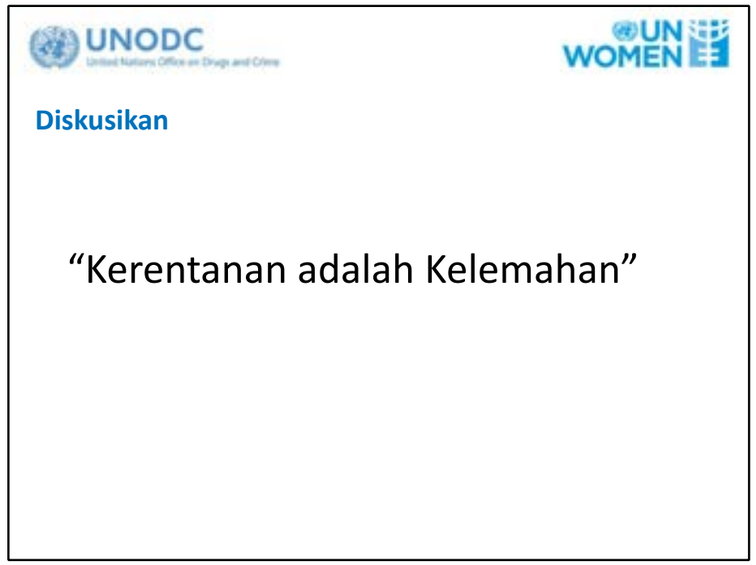
Aktivitas Kedua: Kekuatan dari Kerentanan

Tujuan: Untuk mulai mengubah persepsi seputar kepercayaan diri

Waktu: 45 menit

2.1 Mendefinisikan Kerentanan (10')

- Tunjukkan slide kepada peserta dan minta mereka untuk berdiskusi.



- Jelaskan bahwa secara umum Kerentanan dianggap sebagai kelemahan atau keterbukaan untuk menerima ancaman.
- Jelaskan bahwa kerentanan juga bisa subjektif terhadap persepsi pribadi dan konteks yang berbeda. Seseorang dapat dianggap atau memang merasa rentan/ tidak berdaya dalam suatu konteks (misalnya pertemuan para profesional tetapi tidak dalam konteks lain misalnya dalam kehidupan rumah) tetapi kuat atau tangguh dalam konteks lain.

- Jelaskan bahwa kerentanan dibahas dari sudut yang berbeda di seluruh modul dalam kurikulum ini, tetapi dalam konteks ini kita akan menjelajahinya sebagai kebutuhan untuk menumbuhkan kepercayaan.

2.2 Panduan Visualisasi (30')

1. Minta peserta untuk memikirkan kenangan indah yang mereka miliki tentang Waktu mereka mencapai sesuatu yang mereka anggap menantang, berikan saran berikut ini:
    - Lulus Ujian
    - Melakukan olahraga ekstrem
    - Melakukan presentasi dalam pekerjaan
2. Pada tahap ini fasilitator sebaiknya duduk di depan ruang pelatihan dengan posisi santai dan terbuka.
3. Beri tahu peserta untuk menarik napas dalam-dalam dan rileks, jelaskan bahwa mereka dapat menutup mata jika hal tersebut dapat membantu.
4. Minta pesertauntuk mengingat kenangan yang telah mereka pilih, kita akan menggunakan waktu kita dengan fokus pada waktu sebelum kita mencapainya, dan untuk memikirkan hal berikut:
5. Kapan hal tersebut Anda capai?
6. Apa yang anda capai dan mengapa Anda ingin mencapainya?
7. Bagaimana perasaan Anda tentang hal yang ingin Anda capai tersebut, pada minggu, hari dan saat sebelumnya?
8. Sesaat sebelum Anda melakukan hal yang ingin Anda capai:
    - Pikirkan tentang hal-hal yang dapat Anda lihat.
    - Di mana Anda dan siapa yang bersama Anda?
    - Apa warna dan bentuk yang ada di sekitar Anda?
    - Suara apa yang dapat Anda dengar? Orang-orang? Alam? Musik?
    - Apakah ada bau atau rasa yang khas?
    - Bagaimana perasaan Anda?
9. Habiskan waktu untuk membayangkan serinci yang Anda bisa.
10. Saat fasilitator membacakan pertanyaan, mereka harus melakukannya dengan pelan dan tenang, dengan jeda di antara setiap pertanyaan agar peserta dapat memproses ingatan mereka.
11. Setelah pertanyaan terakhir diajukan, kembalikan perhatian peserta ke

dalam ruangan dan tanyakan bagaimana rasanya.

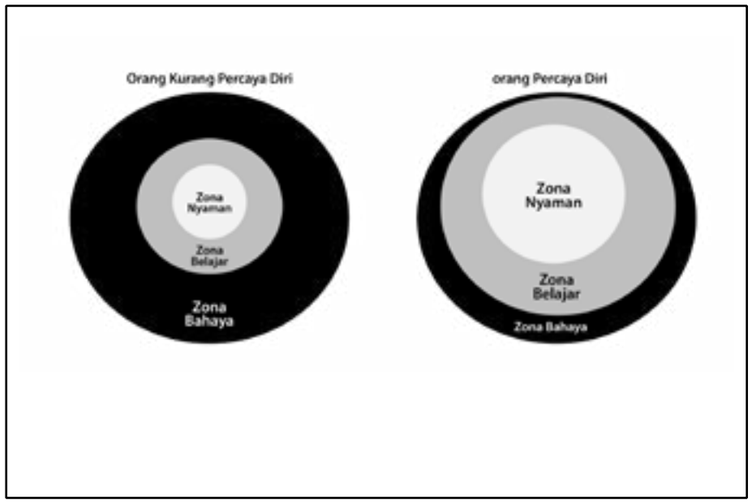
12. Jika peserta merasa nyaman untuk melakukannya, minta mereka untuk berbagi ingatan dan perasaan mereka kepada forum.
    - Tanyakan kepada kelompok apakah para peserta menyadari perubahan emosional ketika mereka mengingat bagaimana perasaan mereka sebelum mencapai hal yang mereka capai dan perasaan mereka sesudahnya.
    - Apakah peserta merasa rentan/ tidak berdaya sebelum apa yang diinginkan tercapai? Bagaimana? Dan apakah kerentanan itu perlu?
    - Apakah kita sering merasa rentan sebelum mencapai sesuatu yang menantang? Jika tidak, apakah pencapaian itu akan sangat berarti?
13. Minta peserta untuk merenungkan apa yang telah mereka capai dan apakah itu sepadan dengan perasaan cemas/kerentanan yang mereka miliki sebelum melakukannya.

Catatan Fasilitator

Latihan ini bisa menjadi latihan yang berdampak kuat dan perlu ditangani secara sensitif dan dengan hati-hati.

2.3 Presentasi

Tunjukkan slide Zona Nyaman



Dan jelaskan hal berikut:

- Zona nyaman adalah tempat yang nyaman tetapi tidak ada pembelajaran dan pertumbuhan yang terjadi di sana, jika kita tetap di sana sepanjang waktu maka kita akan mulai merasa stagnan dan akan berdampak pada kesejahteraan kita dan kemampuan kita untuk berkembang dalam hidup. Sebagai manusia, kita perlu merasakan upaya dan pencapaian sebagai bagian dari kesejahteraan kita.
- Di luar Zona Nyaman kita adalah Zona Belajar, ini adalah tempat kita mendorong diri kita sendiri dan melakukan perkembangan pada diri kita. Zona Bahaya adalah tingkat berikutnya, ini adalah tempat yang mendorong kita terlalu jauh dan bisa berbahaya untuk pergi ke sana jika melihat dari segi dampaknya.
- Namun, semakin banyak kita menjelajah keluar dari zona nyaman ke zona belajar, semakin besar zona nyaman dan zona belajar tersebut dan semakin kecil zona bahaya kita.
- Ingatlah bahwa dengan keluar sejenak dari zona nyaman kita, sebenarnya

kita sedang mengembangkan diri kita. Karena hal yang dulu mengintimidasi kita sekarang menjadi sesuatu yang lebih kita kenal dan nyaman, oleh karena itu semakin menjadi bagian dari zona nyaman kita.

- *Slide* menunjukkan perbandingan orang yang percaya diri dengan orang yang tidak percaya diri, jelaskan bahwa dengan merujuk pada orang yang percaya diri dalam contoh ini, kita tidak mengartikan bahwa seseorang 'percaya diri' setiap hari dan dalam setiap situasi. Kepercayaan tersebut bisa menjadi surut dan mengalir. Sebaliknya, contoh ini adalah untuk menunjukkan bagaimana Zona Nyaman dapat direntangkan dengan latihan dan membiarkan diri kita mengenali kekuatan untuk membiarkan diri merasa rentan dan tumbuh.
- Kembali ke pertanyaan 'kerentanan adalah kelemahan' dan argumentasi bahwa kerentanan mutlak pentingnya untuk keberanian dan pertumbuhan, begitu kita mengenali dan menerima kerentanan sebagai langkah kunci dalam 'proses kepercayaan diri', kerentanan menjadi lebih mudah dikelola untuk diproses saat kita berusaha berkembang dengan kepercayaan yang berasal dari diri sendiri.
- Pada sesi berikutnya, kita akan mempelajari lebih lanjut cara mengembangkan zona nyaman kita.

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Hari Kedua

Sesi Satu

Bagaimana Pengkondisian Gender Membentuk Keyakinan Diri

Sasaran: Bagi peserta untuk mengeksplorasi bagaimana sosialisasi gender membentuk sistem kepercayaan kita

Tujuan Belajar:

Pada akhir sesi ini peserta akan dapat ...

- Mengenali bagaimana pengkondisian sosial membentuk cara kita melihat diri kita sendiri

Waktu: 90 menit

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Panduan persiapan
Majalah dan klip media untuk menunjukkan pesan tentang norma gender dalam konteks budaya	Panduan diberikan dalam petunjuk fasilitasi
2.1.1 Pertanyaan Refleksi Pengkondisian Gender	Cetak satu per kelompok

* Peserta yang telah mengikuti pelajaran 'Kesadaran Gender untuk Aparatur Penegak Hukum' telah dikenalkan dengan konsep sosialisasi gender.

Rangkuman Sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Sosialisasi Gender	Untuk mengeksplorasi bagaimana sosialisasi gender bekerja.	60
2. Pengkondisian Gender dalam Konteks: Bicara cepat	Untuk merefleksikan pengkondisian sosial dalam konteks tim penegak hukum.	30

Instruksi fasilitasi

Buka sesi ini dengan memperluas komentar-komentar akhir dari sesi sebelumnya. Jelaskan bahwa beberapa sesi berikutnya akan mengeksplorasi psikologi karena alasan berikut:

- Untuk memungkinkan kita memahami siapa diri kita sebagai individu dan mengapa kita merasakan hal dan berperilaku dengan cara tertentu, yang pada saatnya akan membantu kita mendekati kepercayaan diri dari perspektif yang asli.
- Memahami diri kita sendiri sebagai individu dapat meningkatkan kapasitas kita untuk memahami teman dan rekan kerja kita, yang pada saatnya akan membantu kita menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui komunikasi yang positif dan dinamika tim.

Sesi dimulai dengan melihat 'sosialisasi gender'.

Kegiatan Satu: Sosialisasi Gender

Tujuan: Untuk mengeksplorasi bagaimana sosialisasi gender bekerja.

Waktu: 60 menit

Instruksi fasilitasi

Sebelum pelatihan, fasilitator diharuskan untuk membuat *slide* presentasi yang memuat campuran:

- Artikel koran/majalah

- Iklan berbasis cetak
- Klip iklan/tayangan televisi yang dapat diputar melalui stasiun multimedia

Buat *slide* terpisah untuk setiap klip/artikel, dll., sehingga peserta dapat mengetahui dengan jelas tentang apa yang harus mereka fokuskan selama kegiatan. Buat rangkaian klip dan gambar yang mencerminkan bagaimana sosialisasi gender terjadi dari awal kehidupan kita melalui setiap tahap. Sebagai contoh:

1. Klip iklan YouTube yang menjual mainan yang secara jelas menargetkan hal-hal seperti boneka dan mainan dapur untuk anak perempuan, dan *superhero* serta mainan bangunan untuk anak laki-laki.
2. Gambar majalah untuk *makeup* menampilkan gambar tubuh wanita yang sempurna.
3. Iklan yang menggambarkan pria dalam keluarga yang pandai memperbaiki atau membuat barang sendiri dan memiliki karir yang sukses untuk menghidupi keluarganya.

Targetkan sekitar 6 *slide* dan coba kumpulkan contoh yang menunjukkan contoh sosialisasi gender dari perspektif yang berbeda dan lintas rentang usia/tahapan kehidupan yang berbeda.

1.1 Presentasi Reflektif Sosialisasi Gender (60 menit)

1. Bagilah peserta ke dalam kelompok-kelompok kecil dan bagikan lembar refleksi 2.1.1 Pertanyaan Refleksi Pengkondisian Gender (satu per kelompok).
2. Jelaskan bahwa mereka akan diperlihatkan serangkaian *slide* dan bahwa mereka harus menggunakan pertanyaan pada lembar refleksi untuk membahas masing-masing *slide*.
3. Ajak peserta melihat setiap *slide* dan klip video, dan setelah masing-masing *slide* dan klip video, beri mereka 5 menit untuk berdiskusi sebelum meminta *feedback* kelompok yang lebih luas.
4. Saat *feedback* diberikan, dorong peserta untuk berbagi pemikiran dan pengalaman mereka mengenai pesan ini dan dampaknya terhadap kehidupan mereka.
5. Fasilitator harus mencatat pesan-pesan utama pada *flip chart* di depan

ruangan dan ditempelkan ke dinding sebagai bantuan pengingat dan mekanisme refleksi selama kursus.

6. Konsolidasikan dengan menampilkan *slide* dan mendefinisikan sosialisasi gender:

UNODC — UN WOMEN

Sosialisasi gender

"Proses di mana individu mengembangkan, memperbaiki, dan belajar untuk 'mempraktikkan' gender melalui internalisasi norma dan peran gender saat mereka berinteraksi dengan agen utama sosialisasi, seperti keluarga mereka, jaringan sosial, dan lembaga sosial lainnya."

(UNICEF, 2019. Lihat https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/what-is-gender-socialization-and-why-does-it-matter/)

UNODC — UN WOMEN

Teori Pengkondisian Sosial

Pengkondisian sosial adalah proses mempengaruhi individu dalam masyarakat untuk memiliki keyakinan, keinginan, perilaku, reaksi emosional dan fisik tertentu, yang disetujui oleh masyarakat pada umumnya atau oleh kelompok tertentu di dalamnya. Jelaskan bahwa pengkondisian sosial mempengaruhi seluruh aspek kehidupan dan perilaku. Misalnya, kita dipengaruhi oleh pesan di:

- Bagaimana cara bersikap
- Seperti apa kesuksesan dan kegagalan itu
- Pencapaian apa yang harus kita capai/pada usia berapa
- Apa yang harus dikenakan
- Apa yang harus dimakan
- Apa yang harus dibeli

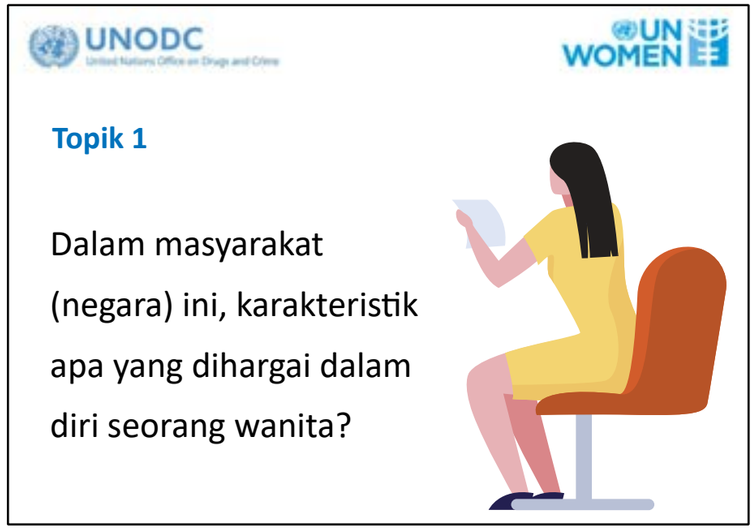
Kegiatan Dua: Pengkondisian Gender dalam Konteks: Bicara cepat

Tujuan: Untuk merefleksikan pengkondisian sosial dalam konteks tim penegak hukum.

Waktu: 30 menit

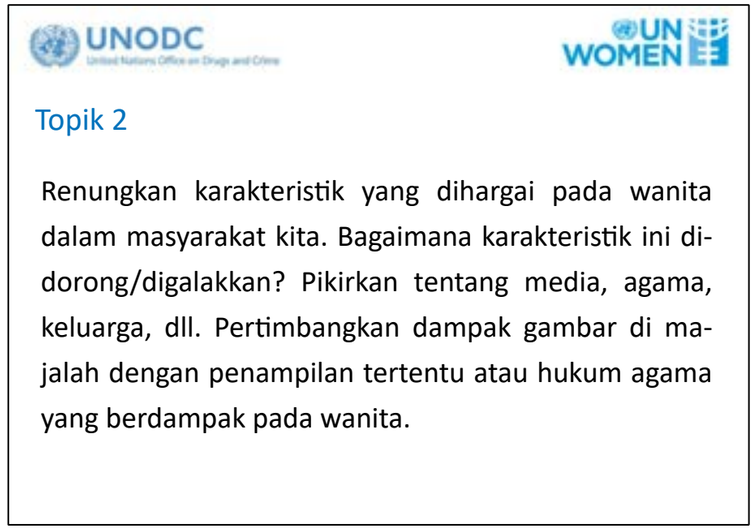
Instruksi fasilitasi

1. Minta peserta untuk berdiri dan mengosongkan sebagian ruangan. Bagilah peserta menjadi dua kelompok dengan jumlah yang sama: 'Kelompok A' dan 'Kelompok B'.
2. Mintalah kelompok-kelompok untuk mengatur diri mereka sendiri dalam dua baris paralel, dengan peserta di Kelompok A menghadap peserta di Kelompok B.
3. Tugas ini disebut 'Bicara cepat', dan orang-orang yang berdiri di seberang masing-masing akan menjadi pasangan bicara cepat untuk satu percakapan. Untuk setiap percakapan selanjutnya dalam tugas, anggota Kelompok B akan berpindah satu posisi ke anggota Kelompok A berikutnya. Artinya setiap orang akan memiliki pasangan baru pada setiap topik percakapan baru.
4. Jelaskan bahwa topik percakapan seluruhnya berhubungan dengan elemen pengkondisian sosial dan bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada orang dan anggota tim penegak hukum. Mereka memiliki waktu 2 menit yang ketat untuk setiap diskusi sebelum fasilitator menghentikan percakapan dan meminta *feedback* kelompok.
5. Topik percakapan ada di *slide* (lihat *file* presentasi *slide* untuk catatan fasilitasi lebih lanjut untuk mendukung bagian *feedback* dari kegiatan ini).
6. Fasilitator harus menunjukkan setiap slide topik secara bergantian. Akan ada 2 menit untuk percakapan diikuti oleh 5 menit pleno untuk *feedback* kelompok.
7. Catat poin-poin penting dari *feedback* kelompok pada *flip chart*.



Catatan fasilitasi

- Tanyakan ide-ide para peserta. Beberapa hal yang biasa adalah menjadi ibu, tidak berhubungan seks sebelum menikah, berpenampilan tertentu.
- Saat para peserta membagikan ide-ide mereka, catat ide-ide tersebut di flip chart dan kemudian minta Kelompok B untuk pindah ke orang berikutnya di Kelompok A sehingga pasangannya berubah. Kemudian arahkan ke pertanyaan berikutnya.



Catatan fasilitasi

Setelah 2 menit, mintalah *feedback* dari peserta dan catat di *flip chart*. Tanyakan kepada para wanita dalam kelompok apakah mereka merasa tertekan oleh pesan-pesan ini untuk menunjukkan karakteristik-karakteristik ini. Kemudian minta kelompok B untuk bergerak bersama sehingga pasangannya berubah, dan arahkan ke pertanyaan berikutnya.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Topik 3

- Lihatlah karakteristik-karakteristik yang dihargai. Apakah mereka mempersulit perempuan untuk mengejar karir penegakan hukum? Pertimbangkan pertanyaan ini dalam hal:
    - Peran dan tanggung jawab lain yang mungkin dimiliki wanita.
    - Bagaimana wanita diharapkan dalam berpenampilan atau berperilaku
- Bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada perempuan dalam situasi penegakan hukum tertentu?

Catatan fasilitasi

Setelah 2 menit, mintalah feedback dari peserta dan catat ide-ide mereka di flip chart. Kemudian minta kelompok B untuk bergerak bersama sehingga pasangan berubah, dan arahkan ke pertanyaan berikutnya.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Topik 4

Dalam masyarakat (negara) ini, karakteristik apa yang dihargai dalam diri seorang pria?

Catatan fasilitasi

- Tanyakan ide-ide mereka kepada para peserta. Beberapa hal yang biasa dilakukan adalah menjadi ayah, menjadi pencari nafkah, dan suami yang suportif.
- Saat para peserta membagikan ide-ide mereka, catat di *flip chart*. Kemudian minta kelompok B untuk bergerak bersama sehingga pasangannya berubah, dan arahkan ke pertanyaan berikutnya.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Topik 5

- Merefleksikan karakteristik-karakteristik yang dihargai pada laki-laki dalam masyarakat kita. Bagaimana karakteristik ini didorong/digalakkan? Pikirkan tentang media, agama, keluarga, dll. Pertimbangkan gambar di majalah dengan tampilan tertentu atau hukum agama yang memengaruhi pria.

Catatan fasilitasi

Setelah 2 menit, mintalah *feedback* dari peserta dan catat di *flip chart*. Tanyakan kepada laki-laki dalam kelompok apakah mereka merasa tertekan oleh pesan-pesan ini untuk menunjukkan karakteristik-karakteristik ini. Kemudian minta kelompok B untuk bergerak bersama sehingga pasangannya berubah, dan arahkan ke pertanyaan berikutnya.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Topik 6

- Lihatlah karakteristik yang dihargai. Apakah mereka mempersulit pria untuk mengejar karir penegakan hukum? Pertimbangkan pertanyaan ini dalam hal:
    - Peran dan tanggung jawab lain yang mungkin dimiliki pria.
    - Bagaimana pria diharapkan dalam berpenampilan atau berperilaku.
- Bagaimana hal tersebut dapat berdampak pada pria dalam situasi penegakan hukum tertentu?

Catatan fasilitasi

Setelah 2 menit, mintalah *feedback*.

Jelaskan bahwa kita **SEMUA** secara konstan dipengaruhi oleh sosialisasi gender dalam masyarakat patriarki. Orang-orang mungkin, pada kenyataannya, menikmati aspek peran dan karakteristik mereka yang menjunjung tinggi norma-norma patriarki. Misalnya, wanita mungkin menikmati menjadi ibu yang baik atau pria mungkin menikmati menjadi penyedia keuangan yang kuat dan cakap secara fisik. Tidak 'salah' menikmati aspek-aspek tersebut. Namun, masalah dapat muncul ketika orang merasa berkewajiban untuk menegakkan norma-norma gender tertentu, atau ketika orang dihargai karena menyesuaikan diri dengan norma-norma gender yang bukan merupakan cerminan sejati dari perasaan atau aspirasi mereka. Norma gender dapat menghambat orang dengan membatasi kesempatan mereka untuk membuat pilihan yang asli atau berkembang.

Mintalah peserta untuk membagikan contoh apa pun yang mereka miliki tentang hal ini yang berdampak pada mereka secara pribadi.

Memahami pengkondisian sosial juga membantu orang untuk memahami rekan kerja mereka dan apa yang mungkin mereka alami dan, oleh karena itu, dapat membuka perasaan empati dengan mereka. Melalui pemahaman yang lebih besar, setiap orang dapat lebih mendukung rekan kerja untuk mengatasi berbagai hambatan dan mencapai potensi mereka.

Para peserta mendiskusikan ketakutan dan rasa malu pada sesi sebelumnya, dan sosialisasi gender dapat dikaitkan dengan ketakutan dan rasa malu. Pada saatnya, ini akan berdampak pada kemampuan untuk mengekspresikan kepercayaan diri yang asli. Gunakan *slide* berikut untuk mendukung hal ini lebih lanjut.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Bagaimana Sosialisasi Gender Dapat Mempengaruhi Rasa Percaya Diri Sejati (1)

Seorang rekan perempuan baru saja bergabung dengan tim yang didominasi laki-laki di mana anggota tim lainnya telah bekerja sama untuk waktu yang cukup lama dan telah memiliki rasa persahabatan, yang mereka ungkapkan melalui berbagi lelucon dan mengolok-olok satu sama lain. Rekan kerja wanita merasakan tekanan untuk berperilaku tidak sopan karena norma gender dalam budayanya, ia merasa tidak nyaman dengan lelucon yang dikatakan, karena itu bukan sesuatu yang biasanya dilakukan wanita dalam budayanya.

Catatan fasilitasi

- Mintalah peserta untuk memikirkan bagaimana perasaan rekan kerja perempuan tersebut dalam situasi ini. (Malu karena tidak bisa berinteraksi, takut ditolak jika ia melakukannya, dll.)
- Apakah mungkin ia akan merasa percaya diri dalam mengekspresikan dirinya dan berinteraksi dengan tim?
- 'Strategi baju besi' apa yang mungkin ia gunakan? Misalnya, ia mung-

kin menghindari situasi dalam tim, tidak berbicara dalam rapat, mengkritik rekan kerjanya secara internal atau verbal, dll.

- Minta peserta untuk menyarankan hal-hal yang dapat dilakukan rekan kerjanya untuk membuatnya merasa lebih diikutsertakan, misalnya, berbicara dengannya tentang minatnya, sertakan ia dalam berbagi humor dengan cara yang pantas, pujilah ia atas pekerjaannya dan buat ia merasa menjadi bagian yang berharga dalam tim, dll.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Bagaimana Sosialisasi Gender Dapat Mempengaruhi Rasa Percaya Diri Sejati (2)

Seorang rekan laki-laki baru-baru ini terlibat dalam penyelidikan kejahatan perdagangan di mana korban yang tidak bersalah telah diperlakukan secara brutal dan satu dibunuh. Pada bulan-bulan setelah penyelidikan, ia mulai mengalami mimpi buruk dan kilas balik tentang situasinya, ia juga mulai mengalami perasaan cemas yang intens untuk pergi bekerja dan merasa sulit untuk berkonsentrasi pada beban kerjanya. Ia ingin mencari dukungan, tetapi ia berasal dari budaya di mana pria tidak didorong untuk mengungkapkan perasaan mereka.

Catatan fasilitasi

- Minta peserta untuk memikirkan bagaimana perasaan rekan pria dalam situasi ini? (Malu karena merasa cemas, dll, takut akan reaksi rekan kerja jika ia mengungkapkan perasaannya.)
- Apakah mungkin ia akan merasa percaya diri dalam mengekspresikan dirinya dan berinteraksi dengan tim?
- 'Strategi baju besi' apa yang mungkin ia gunakan? Misalnya, ia mungkin menghindari pekerjaan, mengkritik rekan kerja secara internal atau verbal, dll.

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

- Minta peserta menyarankan cara untuk mengurangi dampak pengkondisian sosial dalam mengungkapkan perasaan kita (misalnya, mendidik tim tentang stres dan kesejahteraan, mengundang percakapan terbuka tentang kesehatan mental).
- Tanyakan kepada peserta apakah aspek pengkondisian sosial yang menghambat laki-laki untuk mengungkapkan perasaan mereka adalah sesuatu yang mereka lihat dalam budaya dan tempat kerja profesional mereka.

Akhiri sesi dengan menjelaskan bahwa orang terus-menerus terpapar sosialisasi gender sepanjang hidup mereka. Hal ini sangat tertanam dalam masyarakat. Dalam hal mengembangkan rasa percaya diri sejati, orang dapat lebih menyadari bagaimana sosialisasi gender berdampak pada mereka sebagai individu. Kemudian mereka dapat mulai memikirkan bagaimana dampaknya terhadap rekan kerja dan aparat penegak hukum dapat secara sadar mencoba mendukung rekan-rekan mereka sehingga sosialisasi gender tidak terlalu menjadi penghalang.

Sesi Dua

Bagaimana Keyakinan yang Membatasi Diri Terbentuk

Sasaran: Peserta mengeksplorasi bagaimana Teori Pygmalion membentuk sistem kepercayaan

Tujuan belajar:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat …

Gunakan konsep Efek Pygmalion untuk menggambarkan bagaimana orang dibentuk oleh hubungan antara bagaimana orang lain melihat mereka dan bagaimana mereka melihat diri mereka sendiri

Waktu: 90 menit

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Persiapan panduan
Kegiatan 2.2.1 Studi Kasus Pygmalion	Satu salinan per kelompok.

Rangkuman Sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Presentasi mengenai Efek Pygmalion	Untuk memperkenalkan konsep Efek Pygmalion.	30
2. Kerja Kelompok mengenai Efek Pygmalion	Untuk mengeksplorasi Efek Pygmalion dalam konteks tim penegak hukum profesional.	60

Kegiatan Satu: Presentasi tentang Efek Pygmalion

Tujuan: Untuk memperkenalkan konsep Efek Pygmalion.

Waktu: 30 menit

Instruksi fasilitasi

1.1 Refleksi (15 menit)

1. Perlihatkan slide kepada peserta dan beri mereka beberapa menit untuk berefleksi.

UNODC — UN WOMEN

Refleksikan (Renungkan)

Pikirkan seseorang dalam hidup Anda yang telah mendorong dan mendukung Anda untuk mencapai potensi Anda dan mencapai berbagai hal (mungkin seorang guru, manajer, anggota keluarga atau teman).

- Apa yang mereka lakukan/katakan yang membuat Anda merasa didukung dan diberi semangat?
- Bagaimana perasaan Anda? Dan bagaimana hal itu membuat Anda berperilaku/tindakan apa yang Anda ambil sebagai akibatnya?

2. Setelah beberapa menit, kumpulkan kembali kelompok tersebut dan mintalah sukarelawan untuk berbagi pengalaman mereka. Gunakan kertas flip chart di bagian depan ruangan untuk mencatat kata-kata positif yang mereka gunakan dalam menggambarkan bahasa dan tindakan orang yang mendukungnya. Di akhir feedback, tanyakan kepada kelompok apakah kata-kata di kertas flip chart sesuai dalam hal dukungan yang mereka terima dalam contoh yang mereka refleksikan secara pribadi. Minta acungan tangan dari semua yang setuju..

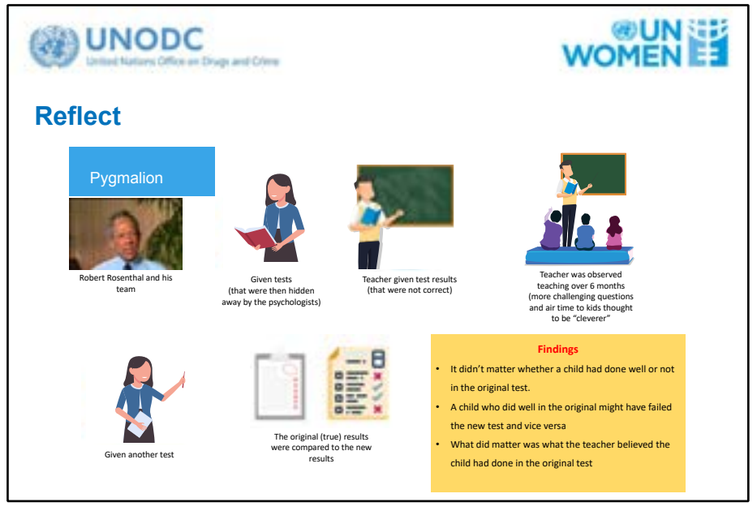
1.2 Presentasi (15 menit)

Instruksi fasilitasi

Gunakan *slide* untuk memperkenalkan sesi.

Slide: Pygmalion

Gunakan *slide* animasi untuk berbicara kepada peserta melalui latar belakang teori Pygmalion.



Catatan fasilitasi

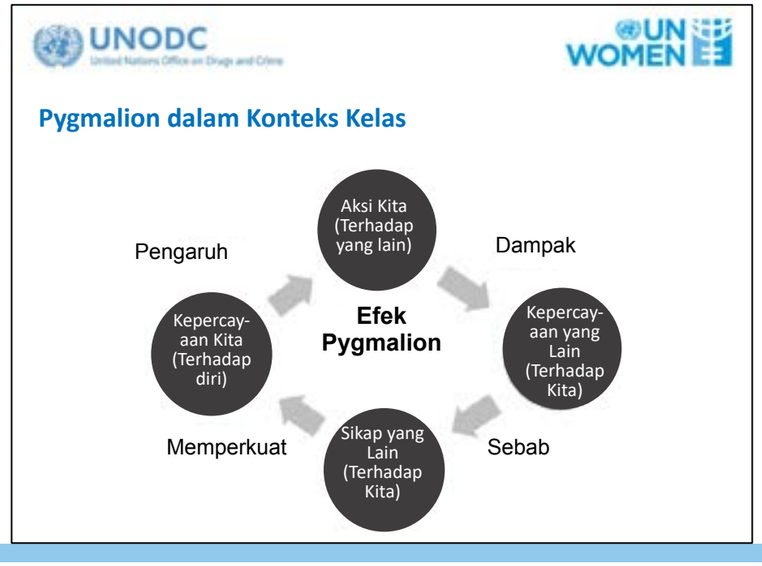
Pygmalion adalah sosok dari mitologi Yunani. 'Efek Pygmalion' diciptakan oleh psikolog, Robert Rosenthal, pada tahun 1970-an sehubungan dengan penelitian yang ia lakukan. Poin-poin berikut adalah ringkasan dari studi tersebut:

1. Anak-anak di sekolah diberi tes dan nilai tes dihitung oleh tim peneliti.
2. Hasil yang asli dirahasiakan dari anak-anak dan guru. Sebaliknya, para guru diberi hasil yang tidak benar. Misalnya, guru diberitahu bahwa satu anak memiliki nilai yang sangat tinggi, tetapi pada kenyataannya nilai anak tersebut rendah. Guru juga diberitahu bahwa seorang anak yang memiliki nilai rendah, tetapi pada kenyataannya anak tersebut memiliki nilai ujian yang baik.
3. Pada bulan-bulan berikutnya tim peneliti memantau interaksi guru-anak di kelas dan membuat catatan.
4. Setelah beberapa bulan, para peneliti menguji anak-anak itu lagi, dan mereka membandingkan hasil tes pertama (pertama) dengan hasil tes kedua.

5. Menariknya, para peneliti menemukan bahwa prediktor paling berpengaruh tentang seberapa baik setiap anak mengerjakan tes kedua bukanlah skor anak tersebut pada tes pertama. Sebaliknya, itulah yang dikatakan guru tentang anak itu. Seorang anak mungkin memiliki nilai tinggi pada tes pertama, tetapi jika guru telah diberitahu bahwa anak tersebut memiliki skor rendah, skor anak pada tes kedua tetap sama (menunjukkan tidak ada pertumbuhan) atau justru turun. Sebaliknya, jika seorang anak mendapat nilai rendah pada tes pertama tetapi guru diberitahu bahwa nilai anak itu tinggi, maka nilai anak pada tes kedua umumnya meningkat.
6. Apa yang peneliti simpulkan dari pengamatan ini dan pengamatan lainnya adalah bahwa jika guru percaya bahwa anak akan mengerjakan tes dengan baik, maka guru akan mengajukan pertanyaan yang lebih menantang kepada anak dan memberikan lebih banyak kesempatan untuk tumbuh dan belajar, selain isyarat yang lebih halus, seperti kontak mata dan bahasa tubuh.
7. Cara guru berperilaku mempengaruhi cara anak merasa tentang diri mereka sendiri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Ini adalah contoh dari *self-fulfilling prophecy*, yaitu proses dimana ekspektasi atau harapan kita terhadap seseorang akan mengarahkan diri kita agar ekspektasi tersebut terwujud.

Catatan fasilitasi

Perlihatkan *slide* ini dan diskusikan Efek Pygmalion dalam konteks siklus.



Catatan fasilitasi

Jika fasilitator tidak familiar dengan karya psikolog Rosenthal dan Efek Pygmalion, ia dapat merujuk sumbernya di catatan kaki.[11]

Hal ini membawa konsep Efek Pygmalion keluar dari kelas dan ke dalam konteks yang lebih umum, tetapi dengan pesan yang sama.
Tujuan dari slide ini adalah untuk menerapkan Efek Pygmalion dan self-fulfilling prophecy pada kepercayaan diri sejati. Hal ini memberi contoh bagaimana orang lain memengaruhi kepercayaan diri kita melalui interaksi siklus berikut ini:

- Keyakinan orang lain tentang kita – mungkin berdasarkan perilaku kita (dulu atau sekarang) atau pada gagasan yang terbentuk sebelumnya tentang kita yang mungkin dipengaruhi oleh jenis kelamin atau latar belakang sosial budaya kita, dll.
- Perilaku orang lain terhadap kita – yang dipengaruhi oleh keyakinan mereka tentang kita.
- Keyakinan kita tentang diri kita sendiri dapat dipengaruhi oleh cara orang lain berperilaku terhadap kita.
- Tindakan kita ditentukan oleh cara kita memandang diri kita sendiri.
- Apa yang kita hasilkan adalah produk dari tindakan kita.

Interaksi ini bisa menjadi pengalaman positif ketika orang-orang dikelilingi oleh orang-orang yang percaya pada kemampuan mereka dan mendorong mereka, tetapi dapat berdampak negatif jika mereka dikelilingi oleh orang-orang yang tidak percaya pada kemampuan mereka.
Orang harus mengenali peran mereka dalam siklus ini. Siapa pun dapat memasuki situasi dengan kepercayaan diri yang rendah, kurang percaya diri pada kemampuannya. Hal ini akan berdampak pada tindakan mereka, dan oleh karena itu bagaimana orang melihat mereka dan berperilaku terhadap mereka.
Interaksi kompleks ini dapat berubah menjadi lingkaran feedback yang konstan yang memperkuat keyakinan seseorang bahwa ia tidak mampu atau tidak pandai dalam hal-hal tertentu. Ia akan berperilaku sesuai, dan kemudian akan ditegaskan kembali oleh keyakinan orang lain dan tindakan mereka.

[11] https://www.duq.edu/about/centers-and-institutes/center-for-teaching-excellence/teaching-and-learning/pygmalion

Kegiatan sebelumnya tentang meninggalkan zona nyaman termasuk contoh seorang rekan yang diminta untuk memberikan presentasi dan gugup dalam melakukannya. Bayangkan bahwa alih-alih mendorong diri mereka keluar dari zona nyaman, mereka mengatakan kepada manajer mereka bahwa mereka tidak suka memberikan presentasi dan mereka tidak mau melakukannya. Hal ini dapat menyebabkan manajer percaya bahwa rekan kerja tersebut tidak pandai memberikan presentasi, dan hal ini dapat mempengaruhi perilaku manajer. Mungkin manajer akan menghindari meminta rekan kerja untuk memberikan presentasi di masa mendatang.
Jika manajer tidak pernah mengundang rekan kerja untuk memberikan presentasi, hal itu dapat memperkuat ketidaknyamanan yang sebelumnya dirasakan rekan kerja tersebut tentang memberikan presentasi. Ada banyak peluang yang mungkin terlewatkan oleh rekan kerja untuk tumbuh dan berkembang sebagai dampak langsung dari penolakan kesempatan ini.
Kegiatan selanjutnya lebih mengeksplorasi hal ini.

Kegiatan Dua: Kerja Kelompok pada Efek Pygmalion

Purpose: To explore the Pygmalion Effect in a professional law enforcement team context.

Time: 60 minutes

Facilitation instructions

2.1 Kerja Kelompok Berpasangan: (30 menit)

Bagi peserta menjadi kelompok-kelompok yang terdiri dari empat orang.
Berikan setiap kelompok satu Paket Kegiatan 2.2.1 Studi Kasus Pygmalion, yang meliputi:

- Studi kasus tentang Pygmalion di tempat kerja
- Pertanyaan diskusi

Beritahu peserta bahwa mereka memiliki waktu 30 menit untuk membaca studi kasus dan mendiskusikan pertanyaan dengan kelompok mereka.

2.2 Pleno dan Presentasi (30 menit)

- Kumpulkan kembali kelompok dan diskusikan tanggapan mereka terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut

Skenario Satu

Catatan fasilitasi

Harapan rendah ditempatkan padanya karena tidak ada yang meminta masukan Linn. Hal ini dapat memperkuat rasa takutnya untuk berbicara dalam pertemuan dan memperkuat kepercayaan diri yang negatif. Untuk mendorong hasil yang lebih positif, manajer dapat menemukan cara untuk mendorong Linn berinteraksi dalam rapat dengan mengidentifikasi metode yang tidak akan membuatnya merasa dipilih, yaitu, meminta semua orang dalam rapat untuk memberikan masukan, atau mungkin mengalokasikan peran yang berbeda kepada anggota tim dalam setiap pertemuan, misalnya, pencatat, ketua, dll. Hal ini akan membantu membangun kepercayaan dirinya dengan cara yang terstruktur dan aman.

Skenario Dua

Catatan fasilitasi

Manajer mengungkapkan harapan yang tinggi; manajer menjadi 'Pygmalion positif' dalam hal ini dengan mendorong Phon untuk berkembang dan tumbuh. Manajer juga harus memastikan bahwa Phon memiliki pelatihan dan dukungan untuk berhasil dalam kesempatan ini, yang akan meningkatkan kepercayaan dirinya.

Minta peserta untuk berbagi ide tentang penerapan Efek Pygmalion di tempat kerja.

Kegiatan ini dibangun di atas pembelajaran dari sesi sebelumnya tentang kesadaran akan keyakinan dan bagaimana keyakinan itu dikembangkan dan, yang terpenting, bagaimana keyakinan membentuk pilihan yang kita buat tentang bagaimana kita melihat diri kita sendiri.

Daripada membiarkan persepsi dan tindakan orang lain membentuk cara seseorang berpikir tentang dirinya sendiri, dan dengan demikian berperilaku, kita harus mencoba untuk menyadari rangsangan eksternal dan proaktif dalam mengubahnya menjadi hal yang positif. Kita mungkin tidak berdaya untuk mengubah apa yang orang lain pikirkan tentang kita, tetapi kita dapat mengubah

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

cara kita berpikir tentang diri kita sendiri, yang akan berdampak pada perilaku kita dan cara orang lain memandang kita..
Poin utama lainnya adalah bahwa memahami Efek Pygmalion dapat membantu orang untuk menyadari bagaimana perilaku mereka terhadap orang lain memengaruhi mereka. Orang harus bertujuan untuk mendorong rekan mereka untuk mengatasi tantangan dan berkembang. Memahami teori ini membantu orang untuk memahami peran yang mereka mainkan dalam hal ini.

Sesi Tiga

Mengenali Pemikiran yang Tidak Membantu bagi Diri Sendiri dan Orang Lain

Sasaran: Peserta mengenali keyakinan yang membatasi diri, bagaimana pengaruhnya terhadap diri kita sebagai individu dan di dalam tim kita

Tujuan belajar:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat …

- Mengenali distorsi kognitif dan implikasinya
- Pahami "*Lock On – Lock Out*"
- Jelaskan bagaimana keyakinan terbentuk dan diperkuat dalam pikiran

Waktu: 90 menit

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Panduan persiapan
Presentasi	
2.3.1 Latihan Refleksi Diri – Distorsi Kognitif	Cetak satu untuk setiap peserta
2.3.2 Tugas Pernyataan Distorsi Kognitif	Cetak satu untuk setiap peserta
2.3.3 Latihan Planet Baru A dan B	Cetak satu set untuk setiap kelompok

Rangkuman Sesi

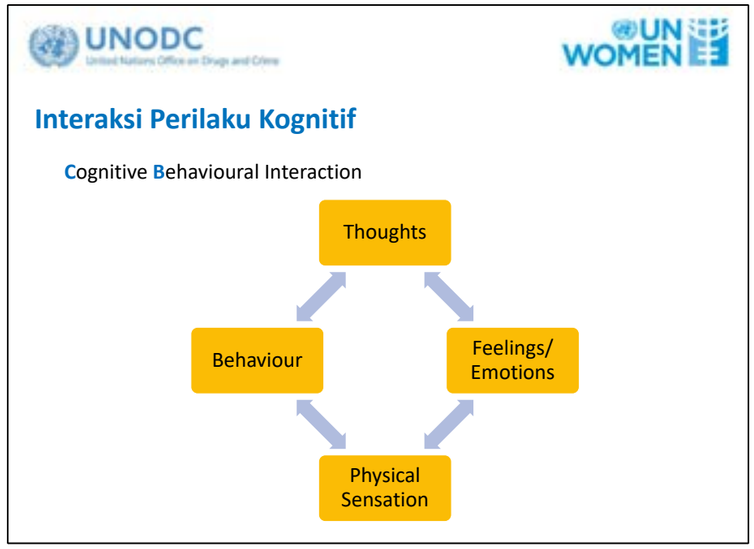
Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Distorsi Kognitif	Untuk mengidentifikasi 14 jenis utama Distorsi Kognitif yang kita semua dapat alami dan mendiskusikan dampak negatifnya pada diri kita sendiri dan orang lain.	40
2. Lock On – Lock Out	Untuk memperkuat bahwa setiap orang rentan berpikir dalam stereotipe.	50

Kegiatan Satu: Distorsi Kognitif

Tujuan: Untuk mengidentifikasi 14 jenis utama Distorsi Kognitif yang kita semua dapat alami dan mendiskusikan dampak negatifnya pada diri kita sendiri dan orang lain.
Waktu: 45 menit
Instruksi fasilitasi

1.1 Refleksi Diri (15 menit)

1. Gunakan slide untuk memperkenalkan interaksi antara pikiran, perasaan, dan perilaku.



2. Kegiatan ini mengeksplorasi konsep psikologis yang disebut distorsi kognitif. Ini adalah pola pikir yang berbeda yang dialami manusia neurotipikal, tetapi ini adalah cara pandang yang menyimpang dari diri sendiri dan orang lain yang memiliki bias negatif. Distorsi kognitif umum terjadi dan orang dapat mengalaminya setiap hari, tetapi juga lebih umum ketika seseorang stres.
3. Bagikan 2.3.1 Latihan Refleksi Diri: Distorsi Kognitif, dan undang peserta untuk membaca penjelasan tentang berbagai distorsi kognitif dan lingkari pernyataan yang paling dekat dengannya. Jelaskan bahwa mereka tidak akan diminta untuk membagikan jawaban mereka dengan kelompok yang lebih luas. Tujuan dari tugas ini adalah untuk merenungkan berbagai jenis distorsi kognitif dan mengambil waktu untuk memprosesnya. Jelaskan bahwa ada 15 distorsi kognitif yang dianggap paling umum. Kegiatan ini, bagaimanapun, berfokus pada tujuh di antaranya sebagai pendahuluan. Dorong peserta untuk meneliti distorsi kognitif lainnya dengan waktu mereka sendiri. Berikan peserta 10 menit untuk menyelesaikan refleksi diri. Yakinkan mereka bahwa mereka tidak perlu khawatir, bahkan jika mereka menemukan bahwa mereka mengenali setiap dis-

torsi kognitif yang terdaftar. Sangat umum untuk mengalami semuanya pada waktu yang berbeda. Dengan menyadari distorsi kognitif dalam diri kita, kita cenderung tidak menjadi kewalahan karenanya.

4. Jangan meminta *feedback* pribadi mengenai hal ini, karena terlalu sensitif, meskipun jika peserta menawarkan untuk memberikan *feedback*, maka fasilitator harus mendorong dilakukannya diskusi. Tanyakan kepada peserta apa gunanya memahami distorsi kognitif?
5. Tujuannya adalah untuk membuat peserta lebih sadar akan distorsi kognitif mereka sehingga mereka bisa lebih sadar akan pola pikir mereka, dan karenanya lebih terkendali. Hal ini juga harus membantu mereka untuk lebih sadar akan orang lain dan mampu menyusun strategi lebih positif daripada hanya bereaksi. Misalnya, seorang rekan kerja mungkin tampak selalu memikirkan hal terburuk dan hal itu mungkin menjengkelkan, tetapi mengenali pola pikir yang tidak membantu ini dapat mempermudah untuk menemukan penyebabnya. Misalnya, rekan kerja mungkin stres atau mengalami keraguan diri, dll., dan menyadari hal ini akan mendorong anggota tim mereka untuk mendukung mereka. Kegiatan berikutnya berfokus pada mengenali distorsi kognitif pada orang lain. The next activity focuses on recognizing cognitive distortions in others.

1.2 Contoh Distorsi Kognitif (30 menit)

1. Bagilah peserta menjadi pasangan atau kelompok kecil dan berikan mereka materi 2.3.2 Tugas Pernyataan Distorsi Kognitif.
2. Jelaskan bahwa mereka harus:
   a. Baca contoh di kolom sebelah kiri dan tentukan jenis distorsi kognitifnya, mereka harus menulis nama distorsi di sebelah "**Jenis:**".
   b. Kembangkan contoh lain dari jenis distorsi ini dalam praktik.
3. Setelah 15 menit, mintalah masukan dari peserta dan bagikan contoh. Tabel di bawah ini memberikan jawaban untuk jenis distorsi.

Bos Lee mulai bekerja dalam suasana hati yang sangat buruk pagi ini. Ia tidak menjawab Lee ketika ia bertanya bagaimana perasaannya. Lee mengira ia telah melakukan sesuatu yang menyinggung perasaannya. **Jenis: Personalisasi**
Bo telah kehilangan kepercayaan pada kemampuannya untuk mengelola TKP. Bukti penting hilang dari TKP terakhir yang dia kelola. Sekarang, setiap kali ia harus mengelola TKP di tempat kerja, ia menjadi sangat stres karena ia yakin ini akan terjadi lagi. **Jenis: Generalisasi berlebihan**
Lin baru saja melakukan wawancara kerja, ia menjawab semua pertanyaan dengan benar, tetapi saat keluar dari ruang wawancara, ia tersandung dan kemudian memanggil pewawancara dengan nama yang salah. Yang bisa ia pikirkan hanyalah betapa konyol penampilannya, ia sangat malu dan kecewa dengan penampilannya. **Jenis: Penyaringan**
Jon baru saja menjadi bagian dari penyelidikan profil tinggi di mana geng berbahaya dijatuhi hukuman penjara. Jon yakin geng tersebut akan membalas dendam. Setiap saat istri Jon terlambat pulang kerja, ia takut istrinya diculik. **Jenis: Memikirkan hal terburuk**
Nok marah pada rekannya, ia begadang setiap malam untuk melakukan pekerjaan tambahan. Ia membuat Nok terlihat buruk dan merasa bersalah karena ia tidak bisa terlambat karena memiliki keluarga yang harus dijaga di rumah. **Jenis: Menyalahkan**
Jo melakukan ujian bela diri hari ini di tempat kerja. Ia mendapat nilai 70%. Ia kehilangan nilai karena tiga kesalahan yang ia buat. Jo merasa sangat kecewa, ia belajar keras tetapi masih "buruk" dalam bela diri. **Jenis: Polarisasi**
Gary terlambat bekerja hari ini, ia lamban. **Jenis: Global Labelling**

Kegiatan Dua: Lock On – Lock Out

Tujuan: Untuk memperkuat bahwa setiap orang rentan terhadap pemikiran stereotipe.

Waktu: 45 menit

Instruksi fasilitasi

Tugas ini menunjukkan bahwa ketika orang menetapkan (*lock on*) keyakinan tentang orang lain atau diri mereka sendiri, mereka dapat menghindari (*lock out*) perspektif lainnya. Hal ini dapat membatasi potensi seseorang dan pemahaman mereka tentang potensi orang lain

2.1 Tugas Planet Baru (45 menit)

1. Bagi peserta menjadi beberapa kelompok yang terdiri dari 4-6 orang.
2. Jelaskan bahwa mereka perlu membayangkan bahwa mereka telah ditugaskan untuk menjajah sebuah planet baru bagi umat manusia.
3. Profil 10 orang diberikan pada 2.3.3 Materi Paket Kegiatan Planet Baru A, dan mereka hanya dapat memilih 5 orang untuk menjajah planet baru.
4. Mereka hanya punya waktu 15 menit untuk membuat pilihan dan mereka harus bisa menjelaskan alasannya.
5. Fasilitator harus memberikan setiap kelompok salinan materi A dari 2.1.3 Paket Kegiatan Planet Baru. Saat mereka sedang dibagikan, fasilitator harus dengan santai mengundang pertanyaan, tetapi tidak terlalu mendorong.
6. *Handout* A memiliki informasi yang sangat sedikit tentang 10 orang tersebut. Misalnya, salah satu karakter digambarkan sebagai 'laki-laki berusia 21 tahun dengan ketergantungan obat-obatan terlarang'.
7. Jika kelompok mengajukan pertanyaan lebih lanjut selama tugas, pelatih harus berbagi informasi dari 3.1.3 *handout* B, tetapi peserta biasanya mengajukan beberapa pertanyaan selama tahap ini.
8. Setelah 15 menit, kumpulkan kembali kelompok dan minta mereka untuk berbagi pilihan mereka dan minta mereka untuk membenarkan pilihan mereka.
9. Saat kelompok membagikan pilihan mereka, catatlah pada *flip chart* di depan ruangan.
10. Fasilitator tidak boleh memberikan penilaian apapun pada salah satu pilihan, tetapi harus menyelidiki untuk menanyakan mengapa pilihan itu dibuat. Penjelasan umumnya mencakup hal-hal seperti: "Kami memilih Dokter karena ia dapat membantu orang sakit", atau "Kami memilih orang tua tunggal karena ia …". Sangat menarik untuk melihat stereotipe dan stereotipe gender muncul, bahkan dengan kelompok yang terbiasa sadar gender.
11. Setelah kelompok selesai membagikan pilihan mereka, fasilitator harus menjelaskan bahwa di awal tugas mereka diundang untuk memberi pertanyaan tetapi tidak ada yang bertanya.
12. Sekarang, berikan materi 2.1.2 Planet Baru Kegiatan B kepada kelompok dan jelaskan bahwa mereka mungkin ingin melihat beberapa informasi lebih lanjut tentang karakter tersebut. *Handout* B berisi informasi seperti: Pengguna narkoba dengan ketergantungan tinggi adalah penderita diabetes, yang juga merupakan ahli astrofisika yang sangat berpengalaman. Melihat reaksi peserta di sini sangat menarik.
13. Jelaskan bahwa tugas ini digunakan untuk memodelkan konsep yang disebut *'Lock-On, Lock-Out'*. Ini adalah saat orang-orang berpegang teguh (*lock-on*) pada keyakinan tentang sesuatu atau seseorang dan mengabaikan (*lock-out*) alternatif. Tugas ini mencontoh beberapa prasangka yang kita buat sepanjang waktu. Misalnya pengguna narkoba menjadi beban tanpa bakat lain, asumsi gender yang dibuat oleh gelar seperti 'dokter' atau peran seperti 'orang tua tunggal'. Hal ini dikarenakan asumsi-asumsi ini telah dibentuk di dalam diri kita oleh pengkondisian sosial, seperti yang telah kita jelajahi dalam kegiatan-kegiatan sebelumnya. Namun, jika kita mengunci keyakinan dan menutup kemungkinan lain dengan cara ini, kita membatasi cara kita melihat orang lain. Kita dapat menghentikan mereka dari memenuhi potensi diri mereka, dan sama halnya jika kita mengunci keyakinan negatif tentang diri kita sendiri, kita menyangkal potensi penuh diri kita sendiri.

Catatan fasilitasi

Lock-On, Lock-Out

Begitu kita "mengunci/*lock-out*" suatu keyakinan, pendapat, atau perilaku, akan menjadi sulit untuk melihat informasi alternatif yang dapat mengubahnya. Kami "mengabaikan/*lock-out*" informasi lain. Selama beberapa sesi terakhir, para peserta telah mengeksplorasi pola berpikir dan sistem kepercayaan yang membatasi potensi dan menghambat kepercayaan diri, misalnya:

- Pengkondisian gender: bagaimana kita melihat diri kita sendiri dan orang lain melalui lensa gender
- Efek Pygmalion: bagaimana kata-kata dan tindakan orang lain berdampak pada kepercayaan diri dan perilaku kita dan bagaimana kepercayaan diri dan perilaku kita berdampak pada cara orang lain melihat kita dan berperilaku terhadap kita.
- Distorsi kognitif: bagaimana pola berpikir yang tidak membantu berdampak pada bagaimana kita melihat diri kita sendiri, merasa, dan berperilaku.

Lock-On dan *Lock-Out* bekerja dengan seluruh hal ini dalam hal konseptualisasi bahwa jika kita mengunci keyakinan tentang diri kita sendiri, seperti "Saya tidak cukup baik", "Saya tidak berguna", dll., kita mungkin menghindari potensi untuk alternatif yang lebih positif.

2.2 Presentasi (5 menit)

UNODC — UN WOMEN

Lock-On Lock-Out

- Sadarilah keyakinan yang kita kunci tentang diri kita sendiri
- Perhatikan bagaimana keyakinan-keyakinan ini mempengaruhi perasaan kita – apakah mereka membangun atau menghancurkan kepercayaan diri?
- Cobalah untuk mengunci hanya keyakinan yang meningkatkan kepercayaan diri
- Usahakan untuk mengubah keyakinan yang berdampak negatif pada kepercayaan diri
- Hal ini membutuhkan latihan

Catatan fasilitasi

Gunakan *slide* untuk mengkonsolidasikan sesi. Sesi berikutnya akan membahas pembentukan keyakinan positif.

Sesi Empat
Mempersiapkan Perubahan

Sasaran: Peserta mengenali keyakinan yang membatasi diri, bagaimana pengaruhnya terhadap individu dan dalam tim

Tujuan belajar:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat …

- Mengientifikasi tujuan untuk perubahan
- Mengenali disonansi kognitif

Waktu: 90 menit

Barang yang Dibutuhkan	Preparation guidance
2.4.1 Kuesioner Disonansi Kognitif (A dan B)	Cetak satu untuk setiap dua peserta, dan potong sesuai indikasi.

Tinjauan sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Latihan Peer-training untuk Mengenali Keyakinan yang Membatasi Diri	Untuk mengkonsolidasikan semua teori psikologis dalam konteks kepercayaan diri dan sifat asertif.	90

Kegiatan Satu: Latihan Peer-training untuk Mengenali Keyakinan yang Membatasi Diri

Tujuan: Untuk mengkonsolidasikan semua teori psikologis dalam konteks kepercayaan diri dan sifat asertif.

Waktu: 90 menit

Instruksi fasilitasi

1.1 Presentasi Poster Kelompok (90 menit)

1. Bagi peserta menjadi beberapa kelompok dan jelaskan bahwa dalam kegiatan ini mereka akan merenungkan hal-hal yang telah dibahas selama beberapa hari terakhir tentang keyakinan yang membatasi diri. Tunjukkan pada mereka slide-nya dan buat tugas.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Tugas Kelompok

Dalam kelompok Anda, bayangkan Anda telah ditugaskan untuk melatih tim Anda tentang keyakinan yang terbatas pada diri sendiri dan bagaimana hal itu dapat berdampak pada petugas penegak hukum di tempat kerja.

Kembangkan presentasi baik menggunakan kertas *flip chart* atau tayangan *slide*, yang merangkum bagaimana hal berikut dapat berdampak pada kepercayaan diri aparatur penegak hukum:

- Pengkondisian sosial
- Efek Pygmalion
- Distorsi Kognitif/pola piker yang tidak membantu
- *Lock-On Lock-Out*

Anda memiliki waktu 45 menit untuk mengembangkan presentasi Anda sebelum melakukan presentasi 5 menit kembali ke kelompok yang lebih luas.

2. Berikan waktu 45 menit kepada kelompok untuk mengembangkan poster/presentasi mereka
3. Setelah 45 menit kelompok harus bergiliran mempresentasikan ide mereka kembali ke pleno dan fasilitator dapat menyelidiki dengan pertanyaan lebih lanjut.

Catatan fasilitasi

Banyak peserta yang baru mengenal teori psikologi ini, kegiatan ini akan memberikan waktu untuk memproses teori dan memikirkan penerapannya dalam pengaturan penegakan hukum.

HARI KETIGA

Sesi Keempat

Tehnik Membangun Kepercayaan Diri dari Dalam (Bagian Satu)

Sasaran: Memperkenalkan peserta pada alat dan teknik dalam membangun kepercayaan diri

Tujuan Pembelajaran (Pendukung):

Di akhir sesi ini peserta akan dapat …

- Menjelaskan elemen alam sadar dan bawah sadar dalam hubungannya dengan kepercayaan diri
- Menyebutkan empat aturan untuk mengembangkan kepercayaan diri secara internal
- Menjelaskan bagaimana kita dimotivasi oleh kesenangan

Waktu: 160 menit

Bahan Pembelajaran	Panduan Persiapan
Kapas 20 cm untuk tiap peserta Satu penjepit kertas tiap peserta Kertas berukuran 10cm x 10cm tiap peserta	

Rangkuman Sesi

Aktivitas	Tujuan	Waktu (Menit)
1. Menetapkan Tujuan dan Bagaimana Pikiran Bekerja	Jelaskan bagaimana Alam Sadar dan Bawah Sadar bekerja untuk memprogram dan memperkuat keyakinan, dan bagaimana kita memiliki kapasitas untuk memprogram ulang dalam pengembangan kepercayaan diri	20
2. Manusia dimotivasi oleh kesenangan	Mempelajari lebih lanjut konsep bahwa manusia dimotivasi oleh kesenangan.	40
3. Visualisasi	Untuk menjelaskan menggunakan kata-kata positif/bicara dengan diri sendiri	40

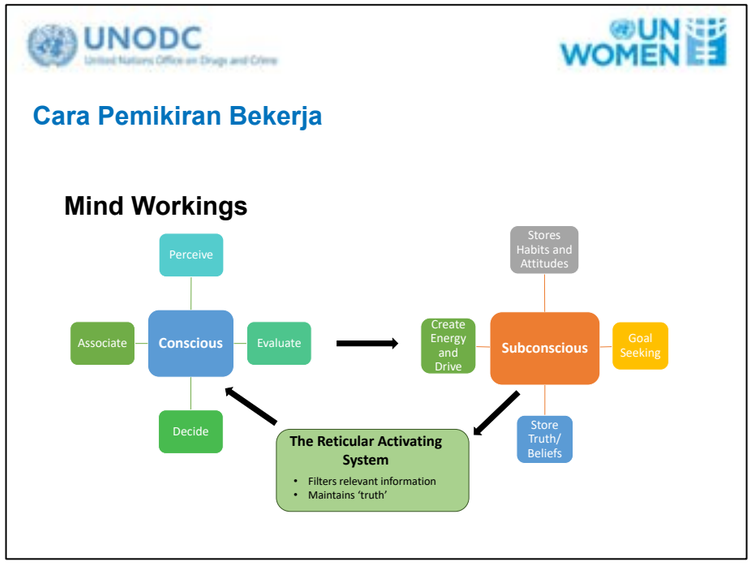
Aktivitas Satu: Menetapkan Tujuan dan Bagaimana Pikiran Bekerja

Tujuan: Jelaskan bagaimana Alam Sadar dan Bawah Sadar bekerja untuk memprogram dan memperkuat keyakinan, dan bagaimana kita memiliki kapasitas untuk memprogram ulang dalam pengembangan kepercayaan diri
Waktu: 20 Menit
Instruksi Fasilitator:

1.1 Fasilitator memimpin Presentasi (20 menit)

Catatan Fasilitator

Jelaskan bahwa frasa ini diambil dari pendekatan psikologis yang disebut Pemrograman Neuro-Linguistik (NLP). Bahwa 'peta tidak sama dengan wilayah' artinya secara harfiah berarti bahwa persepsi kita terhadap dunia/situasi/orang lain belum tentu 'kebenaran' dan kebenaran itu bisa subjektif. Seseorang dapat terus berdebat tentang hal ini, namun alasan untuk memasukkan ini dalam pelatihan bukanlah untuk menghasilkan debat filosofis tetapi untuk menggunakannya sebagai dasar untuk memahami pikiran dan bagaimana kita dapat menggunakannya untuk membuat perubahan positif pada pikiran kita sendiri, citra diri, dan kepercayaan diri.



Tunjukkan *slide* dan berikan salinan materi kepada peserta. Jelaskan bahwa hal ini bukanlah replikasi ilmiah tentang bagaimana pikiran sebenarnya bekerja, materi kali ini mengacu pada aspek-aspek bagaimana pikiran bekerja untuk Tujuan pelatihan.

Jelaskan bahwa materi adalah versi pikiran yang sangat disederhanakan, tetapi dikembangkan untuk bisa memenuhi kebutuhan Pelatihan ini, dalam hal bagaimana kita dapat memprogram ulang diri kita sendiri. Jelaskan hal berikut ini mengenai aspek yang berbeda:

Kesadaran
Merupakan bagian dari pikiran di mana kita melakukan semua pemrosesan kesadaran kita, seperti mengevaluasi, memecahkan masalah, menganalisis, dan lain-lain. Satu analogi yang dapat berguna adalah membandingkan pikiran dengan gudang logistik seperti Amazon. Bagian pikiran yang sadar adalah area penerimaan. Ia menerima semua pengiriman baru dan mengirimkannya kem-

bali ke Alam Bawah Sadar untuk disimpan.

Alam bawah sadar

Alam Bawah Sadar adalah tempat kita menyimpan semua keyakinan dan 'kebenaran' tentang siapa kita - citra diri kita. Kita sering tidak secara sadar memikirkan bagaimana citra diri kita terbentuk, tetapi terbentuk melalui rangsangan yang diproses melalui Sadar dan kemudian disimpan di Alam Bawah Sadar. Alam Bawah Sadar memiliki hal lain yang akan kita bahas dalam sesi besok.

Sistem Pengaktifan Retikuler (RAS/*Reticular Activating System*)

Kita terus menerus dibombardir oleh jutaan rangsangan, jika kita mengkonsumsi semuanya maka ransangan tersebut akan membuat kita kewalahan; sebaliknya RAS membantu kita untuk memperhatikan apa yang penting bagi kita. RAS adalah formasi di dasar otak Anda yang bertindak sebagai pintu gerbang ke alam bawah sadar, dapat dilihat sebagai semacam sakelar, yang menyalakan koneksi Anda ke data yang relevan dengan Anda. Misalnya, Anda mungkin tidur saat badai petir, tetapi jika Anda adalah orang tua bagi seorang anak kecil, rengekan sekecil apa pun dari bayi Anda yang sedang tidur dapat membangunkan Anda. Pernahkah Anda memutuskan ingin membeli lemari es baru, lalu Anda melihat penjualan white goods di mana-mana? Itu adalah pemetaan RAS Anda ke tujuan yang Anda pilih.

RAS menanggapi apa yang disimpan di Alam Bawah Sadar Anda sebagai hal yang penting bagi Anda. Ini juga berlaku untuk citra diri Anda, jadi jika Anda telah menyimpan kebenaran tentang diri Anda di alam bawah sadar Anda, maka RAS Anda akan membantu menemukan bukti yang mendukungnya. Ini bisa melemahkan ketika kita memiliki kebenaran yang tersimpan tentang diri kita yang negatif dan RAS dapat membantu menemukan bukti untuk mendukung distorsi kognitif. Oleh karena itu, yang perlu kita fokuskan adalah memprogram 'kebenaran'/keyakinan positif tentang diri kita dalam pikiran kita sehingga kita dapat memanfaatkan RAS untuk mendukung dalam mencapai tujuan dan menumbuhkan kepercayaan diri kita.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Empat Pelajaran dalam Memprogram Pikiran untuk Mendapatkan Kepercayaan Diri

1. Kita bertindak sesuai dengan kebenaran kita
2. Kita dimotivasi oleh kesenangan
3. Pikiran bekerja dalam bentuk kata-kata dan gambar
4. Pengulangan akan diterima menjadi 'Kebenaran' (*Truth*) dan memberi hasil yang terkait

Catatan Fasilitator:

1. Lihat kembali komentar mengenai 'Peta tidak sama dengan wilayah' dan bagaimana RAS membantu kita untuk memperkuat kebenaran yang tersimpan di benak kita. Jelaskan bahwa sesi berikut akan mempelajari lebih lanjut cara 'memprogram ulang' pola kerja pikiran kita. Psikolog dulu percaya bahwa otak kita berkembang sepenuhnya dengan cara yang tetap pada waktu kita berusia 21 tahun. Namun, melalui ilmu saraf sekarang, kita mengetahui tentang sesuatu yang disebut neuroplastisitas. Jika seseorang membayangkan otak seperti bola besar dari tanah liat pemodelan dengan jalur yang berakar melaluinya, jalur yang paling dalam adalah yang paling sering kita gunakan, ini berarti sistem kepercayaan negatif dan perilaku yang kita terjebak di banyak Waktu menjadi jalur yang berakar paling dalam. Semakin dalam mengakar jalannya, semakin kita cenderung menggunakannya. Namun, melalui neuroplastisitas kita tahu bahwa kita juga memiliki kekuatan untuk mengukir jalur baru dalam pikiran kita dan menghapus jalur lama yang tidak lagi melayani kita. Anggap saja seperti jalan setapak menembus hutan, jika digu-

nakan secara teratur maka akan lusuh dan mudah dijangkau, namun jika tidak digunakan dalam waktu lama, akhirnya alam akan mengambilnya kembali.

2. Teknik-teknik yang akan kita jelajahi sore ini dapat membantu kita mengukir 'jalan' baru itu untuk diri kita sendiri dan mengembangkan sistem kepercayaan yang lebih positif tentang diri kita, yang akan membantu meningkatkan kepercayaan diri kita.
3. Kita akan menggunakan 4 aturan berikut untuk mengerjakan tekniknya.
    a. Kita bertindak sesuai dengan kebenaran kita: kebenaran yang disimpan dalam sistem kepercayaan kita, jadi kita perlu memastikan 'kebenaran' citra diri kita adalah yang positif. Kita telah membahas ini sambil mendiskusikan diagram pikiran.
    b. Kita dimotivasi oleh kesenangan: mencapai tujuan, bahkan jika tujuan tersebut adalah dapat berbicara dengan orang tertentu atau bangun dari tempat tidur di pagi hari, ia adalah bagian intrinsik dalam mengembangkan kepercayaan diri kita. Keyakinan dan pencapaian tujuan memiliki hubungan dua arah. Kita akan melihat bagaimana memotivasi diri sendiri dapat mencapai tujuan.
    c. Pikiran bekerja dalam kata-kata dan gambar: dan kita akan menggunakannya sebagai alat untuk memprogram ulang sistem kepercayaan kita
    d. Pengulangan akan diterima sebagai 'Kebenaran' dan memberi hasil yang terkait: sama seperti kita berbicara tentang cara kita menyematkan jalur saraf, semakin kita berjalan di jalur tertentu, semakin dalam dan lebih mengakar jalur tersebut menjadi.

Aktivitas Dua: Manusia dimotivasi oleh kesenangan.

Tujuan: Mempelajari lebih lanjut konsep bahwa manusia dimotivasi oleh kesenangan.

Waktu: 40 menit

Instruksi Fasilitator

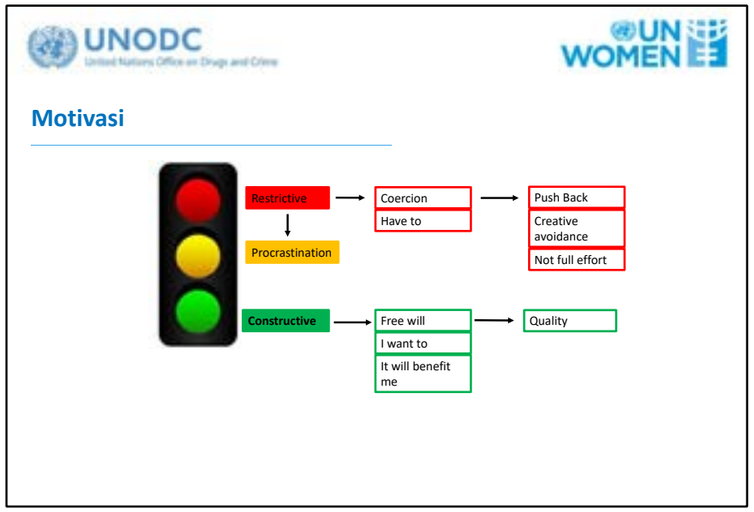
2.1 Refleksi (10 menit)

1. Minta peserta untuk mengidentifikasi 3 kegiatan yang harus mereka

lakukan akhir-akhir ini tetapi mereka tidak menginginkannya. Minta mereka untuk menuliskannya di selembar kertas dan jelaskan bagaimana perasaan mereka. Berikan contoh seperti menulis laporan atau menyajikan presentasi.

2.2 Pendorong dan Penarik (5 menit)

1. Minta peserta untuk berpasangan. Setiap pasangan harus memilih label A atau B.
2. Jelaskan bahwa peserta harus berdiri berdampingan dengan jarak kira-kira 30 cm di antara mereka.
3. Jelaskan bahwa dengan menggunakan lengan/tangan yang paling dekat



dengan pasangannya, peserta harus mengangkat tangan sambil tetap menurunkan dan menekuk siku. Mereka harus memutar tangan mereka dan meletakkan telapak tangan mereka pada pasangannya.

4. Jelaskan bahwa pertama-tama A harus mendorong telapak tangan B kembali ke tubuh mereka, dengan kuat tetapi jangan terlalu kencang sehingga dapat menyebabkan ketidaknyamanan (jangan berikan instruksi

lain).

5. Kemudian tukar peran dan minta B untuk mendorong telapak tangan A.
6. Setelah selesai, minta peserta untuk menjelaskan bagaimana perasaan mereka ketika mereka menerima dorongan telapak tangan dari pasangannya.
7. Biasanya peserta mengungkapkan keinginan untuk mendorong kembali atau merasakan emosi negatif dan tidak berdaya. **2.3 Presentation** (5 minutes)

2.3 Presentasi (5 menit)

***Slide*: Motivasi**

Catatan Fasilitator

1. Tunjukkan *slide* dan jelaskan berbagai jenis motivasi, secara terpaksa vs. sukarela, dan bahwa jika kita merasa dipaksa/didorong ke dalam suatu Aktivitas, hal itu membuat kita kehilangan motivasi atau menolak untuk melakukannya, yang pada gilirannya mengarah pada penghindaran/penundaan, dan lain-lain.
2. Saat kita melihat sebuah aktivitas sebagai sesuatu yang menyenangkan, hal itu memotivasi kita dan kita 'tertarik' untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, ketika kita ingin memotivasi diri kita sendiri untuk keluar dari Zona Nyaman dan mengembangkan tingkat kepercayaan diri, kita harus mencoba dan memotivasi diri sendiri untuk melakukannya dengan mengidentifikasi manfaatnya.

2.4 Refleksi Bagian 2 (20 menit)

1. Sekarang minta peserta untuk meninjau kembali kegiatan yang mereka identifikasi dalam latihan refleksi untuk hal yang harus mereka lakukan tetapi tidak mereka inginkan. Tanyakan kepada peserta apakah mereka

dapat mengidentifikasi manfaat dari melakukan kegiatan ini, contohnya mungkin melihat kembali laporan pekerjaan yang tidak ingin mereka tulis sebagai kesempatan untuk meningkatkan keterampilan menulis mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan peluang mereka untuk dipromosikan.
2. Minta peserta untuk mengubah aktivitas yang berkaitan debgab manfaat yang mereka berikan dan perhatikan bagaimana versi yang diubah bisa mempengaruhi mereka.
3. Setelah peserta melakukan aktivitas ono, tanyakan apakah peserta menyadari perubahan dalam perasaan mereka mengenai tugas menjadi perasaan yang lebih menarik.
4. Jelaskan bahwa seringkali kita fokus pada hal negatif tentang sesuatu yang mendorong keluar dari zona nyaman kita. Kita larut dengan distorsi kognitif dan cerita negatif tentang bagaimana sesuatu akan terjadi dan merasa tidak enak jika kita melakukannya, bagaimana orang akan menganggap kita bodoh jika kita berbicara dalam rapat, dan lain-lain, dan kita melakukannya amat sering sehingga mengelilinginya dengan tabir negatif yang menurunkan motivasi kita untuk mencoba dan keluar dari zona nyaman. Oleh karena itu, kita perlu menggunakan waktu secara sadar untuk memperbaiki tujuan kita sebagai sesuatu yang akan membuat kita senang, sehingga akan memotivasi kita untuk melakukannya. Di sesi berikutnya kita akan membahas teknik untuk melakukan ini.

Aktivitas Tiga: Visualisasi

Tujuan: Untuk memodelkan visualisasi sebagai teknik
Waktu: 40 menit
Instruksi Fasilitator:

3.1 Putar Jempol (10 menit)

1. Minta peserta untuk menemukan tempat di ruangan di mana mereka bisa berdiri dengan kaki terbuka selebar pinggul, merentangkan tangan, dan berayun berputar-putar tanpa mengenai orang lain.

2. Minta setiap peserta untuk menghadap ke depan dan angkat tangan kanan ke depan sehingga sejajar dengan lantai dan lurus ke luar.
3. Minta mereka untuk menjulurkan jempol dan kemudian ulangi perintah berikut:
    - Berkonsentrasilah pada ibu jari Anda, perhatikan warna dan bentuknya serta semua garis yang berbeda di atasnya; lihatlah sedetail mungkin.
    - Perhatikan warna dan bentuk orang di belakang ibu jari dengan hati-hati, tetapi jangan fokus pada ibu jari itu sendiri.
    - Sekarang rentangkan lengan Anda dan fokuskan pada ibu jari Anda dan mulailah memutar ke arah kanan.
    - Saat Anda berputar, jaga agar kaki tetap pada lantai, Anda hanya memutar pinggul dengan lengan masih terulur dan fokus pada ibu jari.
    - Putar sejauh mungkin yang Anda bisa lakukan , lalu berhenti dan tahan posisi Anda.
    - Saat dalam posisi, perhatikan apa yang dapat Anda lihat di belakang ibu jari sehingga Anda mengetahui seberapa jauh Anda telah berputar.
    - Sekarang putar ke belakang sehingga Anda menghadap ke depan dan jatuhkan lengan ke samping.
    - Sekarang tutup mata Anda, Anda akan mengulangi latihan seperti yang kita lakukan, tetapi kali ini Anda tidak akan bergerak, sebaliknya Anda akan membayangkan semuanya terjadi di pikiran Anda.
    - Dalam imajinasi Anda lakukan hal berikut…
    - Berkonsentrasilah pada ibu jari Anda, perhatikan warna dan bentuknya serta semua garis yang berbeda di atasnya, lihatlah sedetail mungkin.
    - Perhatikan warna dan bentuk orang di belakang ibu jari dengan hati-hati, tetapi jangan fokus pada ibu jari itu sendiri.
    - Sekarang rentangkan lengan Anda dan fokuskan pada ibu jari Anda dan mulailah memutar ke arah kanan.

    - Saat Anda berputar, jaga agar kaki tetap di lantai, Anda hanya memutar dari pinggul dengan lengan masih terulur dan fokus tetap pada ibu jari.
    - Putar sejauh mungkin yang Anda bisa lakukan, lalu berhenti dan tahan posisi Anda.
    - Saat dalam posisi, perhatikan apa yang dapat Anda lihat di belakang ibu jari sehingga Anda mengetahui seberapa jauh Anda telah berputar.
    - Sekarang saya ingin Anda membayangkan bahwa Anda dapat memutar lebih jauh 10 cm dari yang Anda lakukan sebelumnya, terasa nyaman bagi tubuh Anda, tahan dan perhatikan, apa yang dapat Anda lihat?
    - Sekarang saya ingin Anda membayangkan bahwa Anda dapat memutar lebih jauh 20 cm dari yang Anda lakukan sebelumnya, terasa nyaman di tubuh Anda, tahan di sana. Perhatikan, apa yang dapat Anda lihat?
    - Sekarang saya ingin Anda membayangkan bahwa Anda dapat memutar lebih jauh 30 cm dari yang Anda lakukan sebelumnya, terasa nyaman di tubuh Anda, tahan di sana dan perhatikan, apa yang dapat Anda lihat?
    - Sekarang bayangkan diri Anda berputar ke belakang sehingga Anda menghadap ke depan.
    - Oke, sekarang kita akan melakukannya untuk terakhir kali, tapi kali ini kita akan bergerak seperti yang kita lakukan pertama kali.
    - Jadi…
    - Angkat lengan kanan Anda ke depan agar sejajar dengan lantai dan lurus ke luar.
    - Tetap fokus pada ibu jari Anda, perhatikan warna dan bentuknya dan semua garis yang berbeda di atasnya, lihat sedetail mungkin.
    - Perhatikan warna dan bentuk orang di belakang ibu jari dengan hati-hati, tetapi jangan fokus pada ibu jari itu sendiri.

- Sekarang rentangkan lengan Anda dan fokuskan pada ibu jari Anda dan mulailah memutar ke kanan.
- Saat Anda berputar, jaga agar kaki tetap menginjak lantai, Anda hanya memutar dari pinggul dengan lengan masih terulur dan fokus tetap pada ibu jari.
- Putar sejauh mungkin yang Anda bisa lakukan, lalu berhenti dan tahan posisi Anda.
- Saat dalam posisi, perhatikan apa yang dapat Anda lihat di belakang ibu jari, sehingga Anda mengetahui seberapa jauh Anda telah berputar.

4. Minta peserta untuk mengangkat tangan mereka jika mereka berhasil memutar lebih jauh di percobaan kedua. Latihan ini biasanya disambut dengan terkejut oleh para peserta karena sebagian besar/semua akan merasakan perubahan lebih jauh pada waktu kedua.
5. Jelaskan bahwa Anda akan menjelaskan alasannya segera, tetapi pertama-tama mereka akan melakukan latihan lain.

***** Disarankan istirahat 15 menit*****

3.2 Latihan Penjepit Kertas (15 menit)

Ini adalah latihan yang ampuh untuk memodelkan kekuatan visualisasi.
Setiap peserta akan membutuhkan:

- Selembar kertas biasa ukuran 10cm x 10 cm
- Pulpen
- Sepotong kapas dengan panjang sekitar 25 cm diikat pada penjepit kertas (*paperclip*), sehingga penjepit kertas tersebut dapat diayunkan seperti pendulum.

1. Bagikan potongan kertas berukuran sekitar 10cm x 10cm dan minta peserta untuk menggambar garis vertikal dan garis horizontal tepat di tengah kertas sehingga kertas sekarang terbagi menjadi empat bagian.
2. Sekarang buat tanda U (Utara) di atas garis vertikal, tanda S (Selatan) di bagian bawah garis vertikal, tanda T (Timur) di ujung kanan terjauh dari garis horizontal dan B (Barat) di bagian lainnya, untuk menjadi petunjuk kompas.
3. Minta peserta untuk meletakkan kompas kertas di atas meja
4. Mereka harus memegang kapas di antara ibu jari dan telunjuk mereka dan meletakkan siku mereka di atas meja sehingga penjepit kertas menggantung sekitar 3-5 cm di atas tengah kertas/kompas.
5. Sekarang baca instruksi berikut:
   - Jaga agar lengan yang menahan kapas tetap terkunci di posisinya dan tidak bergerak selama melakukan aktivitas ini.
   - Tanpa menggerakkan lengan Anda, visualisasikan penjepit kertas itu berayun dari Utara ke Selatan, bayangkan itu dengan pikiran Anda, Anda harus percaya bahwa itu akan terjadi. (terus ulangi dengan hati-hati saat Anda berjalan di sekitar ruangan, Anda perlahan akan dapat melihat klip kertas orang mulai bergerak).
   - Sekarang coba ubah arah. Tanpa menggerakkan lengan Anda, bayangkan penjepit kertas itu berayun dari Timur ke Barat, bayangkan dalam pikiran Anda, Anda harus percaya bahwa itu akan terjadi. (terus ulangi dengan hati-hati saat Anda berjalan di sekitar ruangan, Anda perlahan akan dapat melihat klip kertas orang mulai bergerak).
6. Anda akan mendengar reaksi dari peserta di ruangan saat Anda melakukan ini, katakan bahwa Anda akan menjelaskan mengapa hal tersebut bisa terjadi.

3.3 Diskusi (15 menit)

1. Jelaskan bahwa kedua kegiatan tersebut adalah model seberapa kuat visualisasi sebagai suatu alat. Para atlet dan pebisnis sering menggunakannya, bahkan jika Anda memasukkan kekuatan visualisasi atau visualisasi olahraga ke mesin pencari, ada banyak contoh selebriti terkenal yang menggunakannya untuk mencapai tujuan olahraga dan aktivitas profesional lainnya. Fasilitator mungkin ingin meneliti ini sebelumnya agar mereka dapat memberikan beberapa contoh yang dapat dikenali oleh peserta.
2. Dalam benak kita, sebuah peristiwa khayalan bisa sama nyatanya den-

gan peristiwa yang dialami. Jika Anda pernah mengalami serangan panik atau mimpi yang membuat Anda merasa takut atau gejala fisik, maka Anda akan mengetahuinya.

3. Ketika atlet menggunakan visualisasi untuk berlatih lari misalnya, jika mereka dihubungkan ke mesin EKG, maka mereka akan menunjukkan denyut listrik yang ditembakkan ke otot yang sama seolah-olah perlombaan dijalankan secara fisik, sekuat itu.
4. Visualisasi membantu kita memainkan berbagai hal dalam pikiran kita sehingga kita bisa mendapatkan kepercayaan diri melalui familiar. Ini dapat membantu kita mengembangkan semacam memori otot untuk melakukan sesuatu.
7. Dengan memvisualisasikan diri kita dalam melakukan sesuatu dengan baik dan menikmatinya kita menanamkan citra diri di benak kita bahwa kita pandai dalam sesuatu/percaya diri, maka RAS akan membantu kita menemukan bukti yang mendukungnya dan juga peluang untuk melakukan sesuatu/mencapai sebuah tujuan.Gustatory

Aktivitas Empat: Berbicara kepada diri sendiri dengan Kata-kata Positif

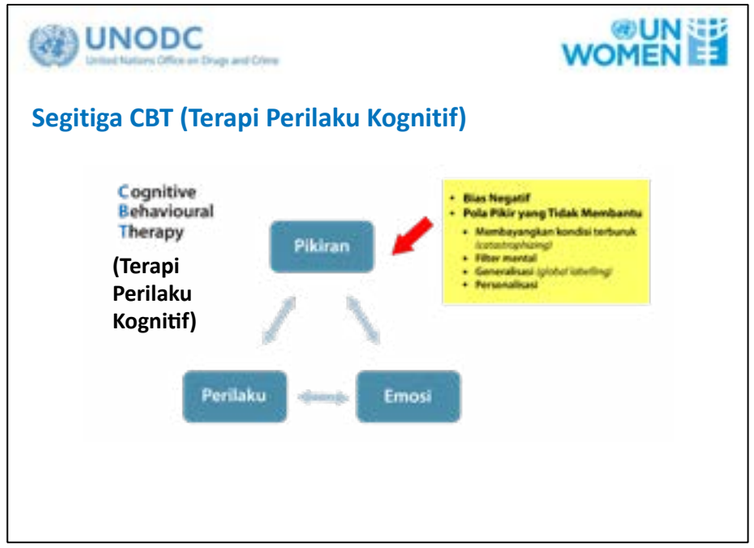
Tujuan: Mengeksplorasi penggunaan kata-kata positif/bicara dengan diri sendiri.

Waktu: 45 Menit

Instruksi Fasilitator

4.1 Presentasi (15 menit)

Ingatkan peserta tentang Efek Pygmalion yang dibahas pada hari pertama dan bagaimana keyakinan yang membatasi diri dapat kita ciptakan dan dipertahankan dengan cara kita meyakini apa yang orang lain pikirkan tentang kita. Hal ini bisa tertanam ke dalam cara kita berbicara pada diri sendiri, karena kita memberikan bobot pada dialog negatif di pikiran kita sendiri.



Catatan Fasilitator

Gunakan Slide untuk memperkenalkan konsep Terapi Perilaku Kognitif (Klik link * berikut untuk bacaan lebih lanjut). Jelaskan bahwa Segitiga Terapi Perilaku Kognitif biasanya hanya memiliki tiga komponen yaitu Pikiran, Emosi, dan Perilaku. Namun, contoh dalam slide menyertakan Sensasi Fisik karena ini sering kali dapat menjadi indikator kecemasan dan juga berdampak pada pikiran, yang menyebabkan siklus ini secara keseluruhan. Misalnya, seseorang mungkin merasa cemas dan dadanya sesak, sesak ini kemudian dapat berdampak pada proses berpikir karena orang tersebut berpikir “Saya tidak bisa melakukan ini”. Pikiran ini kemudian akan meningkatkan emosi cemas dan seterusnya.

*: https://www.nhs.uk/mental-health/talking-therapies-medicine-treatments/talking-therapies-and-counselling/cognitive-behavioural-therapy-cbt/overview/

CBT adalah bidang spesialis dan seseorang tidak boleh mencoba mempraktikkannya pada orang lain kecuali Anda telah sepenuhnya terlatih. Namun, ada beberapa teknik ringan yang dapat diadaptasi dari pendekatan CBT dan digunakan dengan mengubah cara Anda berpikir tentang diri sendiri secara internal untuk membangun kepercayaan diri.

Terapi Perilaku Kognitif menggunakan teknik untuk menantang pikiran dan perilaku untuk mempengaruhi emosi dan pada gilirannya perilaku dan pikiran yang akan datang. Untuk mengubah emosi kita tentang sesuatu, kita dapat mengubah perilaku atau pola berpikir kita. Jadi salah satu pendekatannya adalah 'merasakan ketakutan dan tetap melakukannya', misalnya Anda mungkin takut untuk berbicara di sebuah rapat dan Anda tidak dapat mengalihkan rasa takut itu, tetapi jika Anda hanya mendorong dirilah Anda bisa keluar dari zona nyaman dan berbicara terlepas dari ketakutan. Anda kemudian akan belajar bahwa tidak ada hal buruk atau bencana yang terjadi ketika Anda berbicara pada pertemuan, dan kemudian hal itu akan sedikit mengubah pola pikir dan reaksi emosional Anda menjadi lebih positif; dan jika Anda terus berlatih jenis pendekatan ini, maka setiap kali anda akan merasa lebih mudah untuk melakukannya.

Namun, seringkali cara termudah untuk mendekati siklus perubahan ini adalah mulai dengan 'pemikiran'. Ingatkan peserta tentang bias negatif dan distorsi kognitif yang telah kita bahas di sesi sebelumnya dan bagaimana hal ini berdampak pada kepercayaan diri yang akan membatasi diri.

Rujuk peserta ke buku panduan mereka dan bimbing mereka melalui latihan 4.2.1 mengenai Pembingkaian Kognitif. Fasilitator harus memandu mereka terlebih dahulu, memberikan contoh untuk menambahkan konteks, sebelum memberi peserta waktu untuk menyelesaikan kegiatan di buku kerja.

4.2 Bimbingan Kegiatan Buku Panduan (4.2.1 Pembingkaian Kognitif) (15')

Lakukan langkah-langkah berikut untuk mengubah pikiran dan perilaku yang membatasi kepercayaan diri Anda.

1. Pikirkan tentang situasi di mana Anda ingin menjadi lebih percaya diri. Identifikasi pemikiran yang Anda miliki saat memikirkan situasi tersebut dan tuliskan.
2. Sekarang pikirkan tentang bagaimana pikiran tersebut memengaruhi perasaan Anda dan tuliskan emosi tersebut. Bersikaplah baik kepada diri sendiri dan jangan menghakimi diri sendiri karena merasa seperti ini, ingatlah bahwa kita semua adalah manusia yang memiliki ketakutan dan keraguan.
3. Sekarang pikirkan tentang bagaimana emosi membuat Anda ingin berperilaku dan tuliskan itu.
4. Sekarang pikirkan tentang membingkai ulang pikiran asli. Adakah cara yang lebih positif untuk mengubah kalimatnya? Tuliskanlah.
5. Sekarang renungkan pernyataan baru yang telah dibingkai ulang, tutup mata Anda dan katakan pada diri Anda sendiri secara internal untuk beberapa kali. Coba visualisasikan bagaimana pernyataan itu akan terlihat dan terasa dalam praktiknya.
6. Saat Anda melakukan ini secara internal, perhatikan bagaimana emosi Anda berubah. Amati perubahan perasaan Anda secara internal? Apakah Anda merasa lebih ringan dan lebih mudah dalam diri Anda?
7. Sekarang pikirkan tentang bagaimana emosi baru membuat Anda berperilaku? Apakah Anda merasa lebih mampu atau termotivasi untuk berperilaku lebih positif?

4.3 Buku Kerja Latihan (4.2.1 Pembingkaian Kognitif) (15')

Beri peserta waktu 15 Menit untuk melakukan sendiri di buku latihan mereka.

4.4 Diskusi (15 menit)

Diskusikan dari kelompok dan jawab pertanyaan apa pun.

Sesi Dua
Komunikasi

Sasaran: Untuk mengidentifikasi komunikasi negatif dan positif dalam dinamika tim

Tujuan Belajar:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat …

- Mengidentifikasi komunikasi negatif dan positif dalam dinamika tim
- Memberikan refleksi mengenai dinamika kekuatan dalam konteks komunikasi tim

Waktu: 195 menit (termasuk istirahat 15 menit)

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Panduan persiapan
Penutup mata, rintangan, dan tugas untuk Trust Course	Lihat catatan rinci dalam sesi pengarahan

Tinjauan Sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Trust Course	Untuk mengeksplorasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim.	90
2. Refleksi	Untuk mengeksplorasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kepercayaan dan sifat asertif diri.	45
3. 'Gaya Komunikasi'	Untuk mengidentifikasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim penegakan hukum.	45

Kegiatan Satu: Trust Course

Tujuan: Untuk mengeksplorasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim.
Waktu: 90 menit
Petunjuk fasilitasi
1.1 *Trust Course* (90 menit)
Menyiapkan kegiatan
Kegiatan ini membutuhkan persiapan dan sumber daya yang cukup banyak sebelumnya, tetapi kegiatan ini sangat efektif untuk membantu peserta berpikir mengenai komunikasi tim dan empati, dan juga merupakan latihan membangun tim yang baik.
Ada beberapa pilihan yang berbeda tentang bagaimana fasilitator menyiapkan kegiatan, tetapi harus terdapat cukup '*Trust Course*' yang disiapkan untuk seluruh peserta untuk melakukan lintasan ini secara bersamaan dalam kelompok yang terdiri dari tiga orang.
Trust Course dapat mencakup hal-hal berikut ini:

- Lintasan rintangan, terdiri dari serangkaian rintangan fisik yang harus dilalui oleh para peserta, misalnya, serangkaian cone yang mereka lalui secara *zigzag*, sebuah *hoop* yang harus mereka lewati, sebuah bola yang harus mereka pantulkan.
- Serangkaian tugas yang harus mereka selesaikan, misalnya, melipat pesawat kertas, mengatur barang-barang dalam urutan ukuran.
- Campuran rintangan fisik dan tugas.

Lintasan harus diatur secara identik sehingga setiap tim memiliki rangkaian tugas yang sama untuk diselesaikan. Lintasan juga harus diatur di sebelah satu sama lain karena tim akan bersaing satu sama lain untuk melihat tim mana yang akan menyelesaikan lintasan paling cepat.

Tim harus memiliki tiga peserta, dan setiap peserta akan mendapat giliran untuk mengikuti lintasan, sementara dua anggota tim lainnya mengambil peran tertentu lainnya. Dengan demikian, akan ada tiga putaran. Setelah putaran pertama dan kedua, fasilitator harus meminta semua peserta untuk meninggalkan ruangan sambil sedikit menyesuaikan urutan rintangan atau tugas di setiap lintasan.

Petunjuk fasilitasi

1. Bagilah peserta menjadi tiga kelompok dan jelaskan bahwa mereka akan melakukan kegiatan yang disebut *'Trust Course'*. Kegiatan akan dilakukan tiga kali sehingga setiap orang dalam kelompok memiliki kesempatan untuk memainkan masing-masing dari tiga peran berikut:
    - Pekerja akan memakai penutup mata dan akan dipimpin melalui *Trust Course* oleh ketua.
    - Ketua akan membimbing pekerja melalui *Trust Course*. Ketua tidak diperbolehkan melakukan kontak fisik dengan pekerja. Ketua hanya dapat membimbing pekerja dengan suara mereka.
    - Pengamat akan melihat interaksi antara ketua dan pekerja dan menulis catatan tentang apa yang telah mereka lakukan dengan baik dan apa yang dapat ditingkatkan lagi.
2. Jelaskan bahwa ini adalah persaingan kelompok, dan akan ada tiga persaingan sehingga setiap anggota kelompok dapat memainkan setiap peran. Akan ada istirahat sejenak di antara setiap persaingan, di mana semua kelompok akan meninggalkan ruangan sehingga fasilitator dapat mengubah *Trust Course*.
3. Jelaskan bahwa saat ketua memberikan instruksi kepada pekerja, fasilitator akan sesekali memberikan instruksi kepada ketua mengenai cara menyampaikan instruksi verbal kepada pekerja, seperti membisikkan instruksi.
    - Fasilitator akan mencoba memberikan instruksi ini kepada para

ketua tanpa membiarkan pekerja mendengarnya, karena hal ini akan menambah dinamika. Ada dua pilihan dalam melakukan hal ini.

i. Cetak tiga versi instruksi dengan nomor masing-masing (dapat menjadi instruksi yang sama tetapi dalam urutan yang berbeda, sehingga pada masing-masing dari tiga kali lintasan yang dijalankan, instruksi disampaikan secara berbeda). Ketika fasilitator ingin agar ketua melakukan menyampaikan dengan cara yang berbeda, mereka cukup mengatakan, "Ketua, berikan instruksi Anda menggunakan nomor metode (masukkan nomor)".

ii. Kembangkan serangkaian *slide* dengan instruksi tentang apa yang dapat digunakan fasilitator untuk menarik perhatian ketua, misalnya, mungkin meniup peluit untuk menghentikan kegiatan kemudian menarik perhatian ke *slide* dengan perintah, seperti, "Teriakkan instruksi".

- Variasi instruksi berikut direkomendasikan (fasilitator didorong untuk menambahkan lebih banyak, sesuai kebijaksanaan mereka):
  i. Bicaralah dengan sangat cepat
  ii. Teriakkan instruksinya
  iii. Bisikan petunjuknya
  iv. Beri tahu pekerja bahwa mereka tidak boleh mengajukan pertanyaan dan mereka hanya akan mendengar instruksi sekali
- Selain petunjuk di atas, disarankan juga bahwa pada setiap lintasan, fasilitator menghentikan kegiatan sementara dan menginstruksikan para pemimpin tim yang berbeda untuk bertukar tempat. Hal ini berarti pekerja dibiarkan sendiri (sambil ditutup matanya) dan tidak yakin siapa pemimpin barunya.

4. Jelaskan bahwa kegiatan ini seharusnya menyenangkan, tetapi jika selama latihan ada yang merasa tidak nyaman, mereka dapat memberi tanda untuk berhenti (fasilitator harus mengidentifikasi isyarat yang sesuai untuk digunakan peserta).

5. Jalankan kegiatan lintasan tiga kali. Diperlukan waktu 20 menit setiap kali lintasan dengan 10 menit di antara setiap putaran untuk mengubah lintasan.

***** Disarankan istirahat 15 menit*****

Kegiatan Dua: Refleksi

Tujuan: Untuk mengeksplorasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim dan bagaimana hal ini berhubungan dengan kepercayaan dan sifat asertif diri.

Waktu: 45 menit

Petunjuk fasilitasi

2.1 Refleksi Individual (5 menit)

Perlihatkan slide kepada peserta dan minta mereka untuk merenungkan pertanyaan dan membuat catatan di buku kerja mereka.

UNODC — UN WOMEN

Refleksi

- Bagaimana perasaan Anda selama tugas berlangsung?
- Apakah aspek-aspek tertentu dari cara orang berkomunikasi dengan Anda membuat Anda merasa lebih atau kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas?
- Bagaimana cara Anda ingin diajak bicara dan diinstruksikan?

2.2 Refleksi Kelompok (20 menit)

Minta peserta untuk kembali ke kelompoknya untuk tugas Trust Course dan minta mereka mendiskusikan poin refleksi pada slide.

UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime
UN WOMEN

Refleksi

Diskusikan hal-hal berikut ini:

- Apa yang menantang dalam berkomunikasi selama tugas?
- Apa yang telah berjalan dengan baik?
- Apakah kegiatan ini mencerminkan komunikasi dalam tim penegak hukum?
- Apakah menurut Anda gender berdampak pada cara petugas penegak hukum berkomunikasi satu sama lain? Apa saja tantangan bekomunikasi di tempat kerja?

UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime
UN WOMEN

Refleksi

- Pernahkah Anda mengalami komunikasi di tempat kerja yang berdampak negatif pada kepercayaan diri Anda?
- Apakah ada orang yang membuat Anda atau kolega Anda merasa lebih kuat atau membantu kepercayaan diri Anda di tempat kerja melalui cara mereka berkomunikasi?
- Apakah ada orang yang membuat Anda atau kolega Anda merasa tidak berdaya atau tidak nyaman di tempat kerja melalui cara mereka berkomunikasi?

2.3 Pleno (20 menit)

Mintalah feedback dari kelompok dan buat catatan tentang poin-poin penting yang dapat dirujuk kembali sepanjang minggu.

Catatan Fasilitasi

Beberapa poin/pertanyaan utama:

- Elemen kompetisi meningkatkan tekanan, dan tim penegak hukum sering bekerja di lingkungan bertekanan tinggi. Ketika kita berada di bawah tekanan, fungsi kognitif kita juga berada di bawah tekanan. Agar efisien dalam lingkungan bertekanan tinggi, penting bagi anggota tim untuk memperhatikan cara mereka berkomunikasi satu sama lain.
- Gaya komunikasi apa yang menurut orang-orang paling mudah/sulit untuk diikuti? Dan mengapa?
- Bagaimana perasaan para pekerja ketika mereka dibiarkan sendiri dan para pemimpinnya ditukar? Bagaimana hal ini mencerminkan dinamika tim?
- Kita perlu menyadari bahwa kita semua memiliki kebutuhan komunikasi yang berbeda. Dinamika kekuasaan dapat disebarkan atau diperburuk oleh komunikasi, misalnya, hubungan profesional di mana seorang individu merasa kekurangan kekuasaan akan dipolarisasikan oleh seorang manajer yang berbicara dengan nada tinggi atau dengan cara yang agresif.
- Apa yang menurut pengamat tidak nyaman untuk dilihat/didengar? Komunikasi yang buruk mempengaruhi seluruh tim dan mempengaruhi budaya tim, yang pada gilirannya akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas tim. Gunakan perspektif pengamat untuk menyoroti bahwa setiap orang memiliki tanggung jawab untuk mendukung komunikasi yang baik di tempat kerja, baik dengan memberi contoh melalui tindakan mereka sendiri atau meminta pertanggungjawaban orang ketika mereka berkomunikasi dengan cara yang tidak pantas. Akui bahwa yang kedua ini tidak selalu mudah dalam institusi hierarkis seperti penegak hukum, ketika perwira berpangkat lebih rendah mungkin merasa terintimidasi oleh rekan-rekan yang lebih senior. Namun, bahkan jika individu merasa tidak mampu menghadapi komunikasi yang buruk pada orang lain, mereka masih dapat mendukung rekan kerja mereka dan memberikan contoh praktik terbaik.
- Komunikasi perlu menjadi hubungan dua arah dengan kedua belah pihak

merasa didengar dan dipahami.

- Apakah pria dan wanita berkomunikasi secara berbeda dalam budaya ini? Jika demikian, apa cara yang berbeda? Sebagai contoh:
    - Apakah wanita diharapkan untuk berkomunikasi dengan nada yang lebih lembut daripada pria?
    - Apakah jenis kelamin mempengaruhi jenis bahasa yang digunakan, misalnya, saat berkata kasar?
    - Apakah kita berkomunikasi secara berbeda ketika berbicara dengan jenis kelamin yang berbeda?
    - Apakah ada jenis humor yang digunakan di tempat kerja yang mungkin berbeda antar jenis kelamin?
    - Apakah persahabatan dipengaruhi oleh gender di tempat kerja?
    - Apakah gender berdampak pada cara kita berkomunikasi dengan atasan atau bawahan kita di tempat kerja?

Kegiatan Tiga: 'Gaya Komunikasi'

Tujuan: Untuk mengidentifikasi komponen yang diperlukan untuk komunikasi yang efektif dalam kerja tim penegakan hukum.
Waktu: 45 menit
Petunjuk fasilitasi
Facilitation instructions

3.1 Diskusi Kelompok Bagian 1 (10 menit)

1. Perlihatkan slide di bawah ini kepada kelompok dan biarkan mereka berdiskusi selama 5 menit.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Diskusi

Dalam kelompok Anda, tentukan apa arti gaya komunikasi berikut dan perbedaannya::

1. Pasif
2. Pasif Agresif
3. Agresif
4. Asertif

2. Setelah 5 menit, kumpulkan kembali kelompok-kelompok tersebut dan dorong mereka untuk menyampaikan ide-ide mereka dalam pleno. Gunakan catatan di bawah ini untuk mengkonsolidasikannya.

Catatan fasilitasi

1. Komunikasi Pasif:
    - Adalah ketika individu memprioritaskan kebutuhan orang lain dan meminimalkan kebutuhan mereka sendiri
    - Membuat beberapa individu merasa tidak berdaya dan dapat membuat mereka rentan terhadap anggota tim yang lebih dominan
    - Sering ditampilkan ketika individu kurang percaya diri dalam suatu situasi atau telah dikondisikan untuk dipercaya bahwa komunikasi pasif adalah 'sopan'
    - Bisa menjadi tidak adil kepada anggota tim lainnya. Komunikasi pasif dapat secara tidak adil menggambarkan orang lain sebagai pendominasi, padahal sebenarnya komunikator pasif dapat memiliki dinamika komunikasi yang lebih setara jika ia menggunakan pendekatan langsung dan asertif.
2. Komunikasi pasif agresif:
    - Tidak jujur tentang emosi yang nyata atau kebutuhan yang nyata. Seseorang mungkin mengatakan satu hal, tetapi bahasa tubuh dan nada suaranya menunjukkan sebaliknya. Sebagai contoh, seorang individu mungkin secara verbal mendukung ide yang diajukan oleh anggota tim, tetapi secara bersamaan nada atau bahasa tubuh mereka menunjukkan kepalsuan, yaitu, mereka tidak benar-benar mendukung ide tersebut.
    - Sering digunakan ketika seseorang tidak merasa percaya diri atau tidak mau berbagi perasaan/pendapat jujur mereka dan sebaliknya berpura-pura bekerja sama.
    - Komunikasi pasif agresif melemahkan tim karena komunikator tidak jujur tentang kebutuhan mereka sendiri dan sering kali anggota tim merasa tidak nyaman karena mereka menyadari kepalsuan ini, tetapi

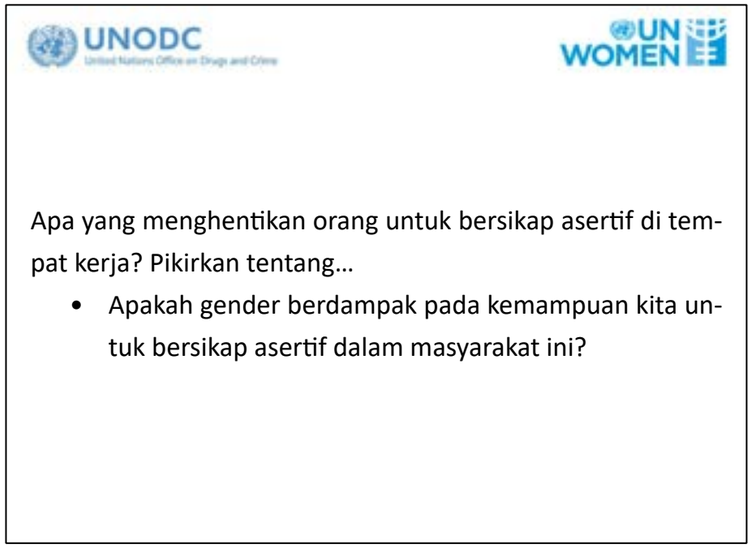
tidak selalu tepat untuk menyoroti atau menantangnya.

3. Komunikasi agresif:
   - Adalah ketika seseorang menggunakan nada atau bahasa yang kuat atau bahkan bahasa tubuh untuk memenuhi kebutuhan mereka.
   - Dapat mengintimidasi anggota tim yang kurang percaya diri atau memicu komunikator agresif lainnya dalam tim. Komunikasi ini mendorong perpecahan dalam tim.
4. Komunikasi asertif:
   - Adalah ketika individu jelas tentang kebutuhan mereka sendiri dan mengkomunikasikannya secara terbuka, jujur dan jelas.
   - Jika dipraktekkan oleh semua anggota tim, komunikasi ini dapat mendorong koneksi dan dinamika yang positif. Namun, komunikasi asertif sering disalahartikan sebagai sombong atau agresif, sehingga beberapa orang mungkin merespons dengan perilaku agresif pasif atau pasif karena takut terlihat tidak sopan.

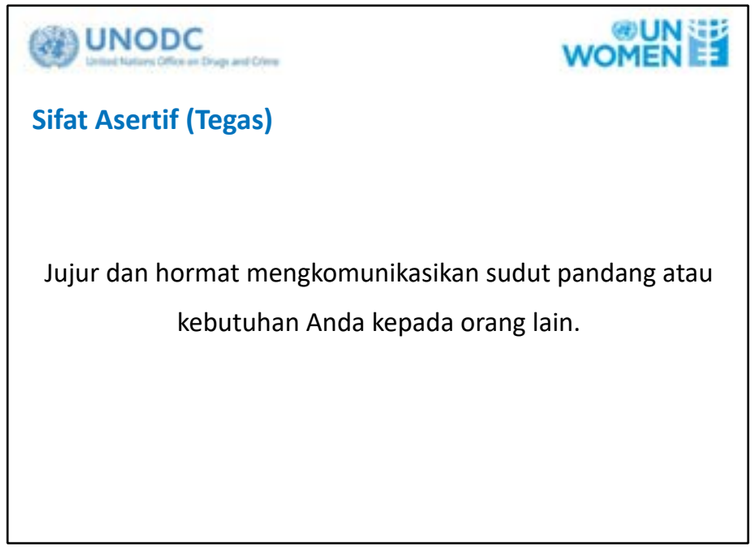
   Saat memimpin diskusi tentang definisi, fasilitator harus memberikan contoh atau meminta contoh kepada kelompok.

3.2 Diskusi Kelompok Bagian 2 (35 menit)

1. Perlihatkan slide di bawah ini dan berikan waktu 10 menit kepada kelompok untuk berdiskusi.



2. Setelah Setelah 10 menit, kumpulkan kembali kelompok-kelompok tersebut untuk berdiskusi mengenai ide-ide mereka. Beberapa contohnya mungkin termasuk:
   - Kekhawatiran bahwa atasan Anda mungkin marah atau tidak menyukai Anda
   - Kekhawatiran bahwa Anda mungkin terlihat tidak berkomitmen pada pekerjaan Anda
   - Keraguan diri dalam keputusan Anda
   - Tidak merasa percaya diri untuk mengekspresikan diri
   - Merasa bahwa menjadi asertif bukanlah cara berkomunikasi yang sopan karena jenis kelamin atau alasan sosial budaya lainnya.
3. Konsolidasikan menggunakan slide berikut.



UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Alasan Kita TIDAK Asertif di Tempat Kerja

- Takut ditolak atau tidak disetujui
- Mengalahkan kebutuhan dan hak orang lain
- Karakteristik kepribadian yang tidak dapat diubah: "Inilah saya"
- Standar perfeksionis (takut gagal)

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Sifat Asertif = 3 Cs

Confidence (Percaya Diri): Percaya diri dengan pendapat / kebutuhan Anda
Clarity (Jelas): Ekspresikan dengan jelas dan ringkas untuk memastikan pendapat dan kebutuhan Anda dipahami dengan jelas.
Controlled (Terkendali): Tetap tenang dalam komunikasi Anda

Catatan Fasilitasi

Slide berikut mengeksplorasi masing-masing dari 3 C sedikit lebih dalam.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Confidence (Percayaan Diri)

1. Ketahuilah bahwa pendapat atau kebutuhan Anda *valid* dan harus dihargai
2. Luangkan waktu untuk memikirkan dan mengartikulasikan secara internal apa yang Anda inginkan sehingga Anda terbiasa dan percaya diri dengan setiap aspek
3. Ketahui hasil yang Anda inginkan tetapi juga hargai bahwa orang lain juga memiliki kebutuhan yang perlu Anda hormati – tetapi ketahui batasan Anda untuk negosiasi/fleksibilitas
4. Kenali pola berpikir yang tidak membantu atau keyakinan yang dapat membatasi diri yang Anda miliki dan terapkan strategi positif, seperti membingkai ulang pemikiran secara kognitif

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Membingkai Ulang untuk Sifat Asertif

Contoh: Bos meminta Anda untuk bekerja *shift* mendadak akhir pekan ini.
Proses berpikir mana yang merupakan pemikiran paling asertif?

- "Saya tidak ingin bekerja pada hari Sabtu ini, tetapi mereka benar-benar membutuhkan saya, dan saya merasa tidak enak untuk mengatakan tidak."
- "Saya benar-benar tidak ingin bekerja pada hari Sabtu ini karena saya memiliki rencana. Itu hak saya untuk mengatakan tidak dan saya tidak bertanggung jawab untuk selalu menjadi solusi dari masalah ini."

Clarity (Jelas)

1. Agar kebutuhan/pendapat Anda didengar, perlu diungkapkan dengan jelas:
   - Dekonstruksi kebutuhan/pendapat Anda menjadi poin-poin yang relevan
   - Gunakan bukti atau contoh jika relevan/sesuai
   - Bicaralah dengan perlahan dan tenang

Control (Terkendali)

1. Jika kita tetap tenang, orang lain lebih bisa mendengarkan sudut pandang kita.
2. Ketika kita menjadi cemas atau marah, kita meninggalkan bagian intelektual otak (lobus prefrontal) dan masuk ke bagian otak yang stres (otak limbik) atau dikenal sebagai pusat pertarungan, pelarian, dan pembekuan otak, yang membatasi kita dengan:
   - Tidak memiliki kapasitas intelektual untuk mengartikulasikan diri kita secara efektif
   - Menjadi reaktif secara emosional terhadap pihak lain
   - Tidak bisa bernegosiasi
3. Mengambil napas dalam-dalam dan lambat (pernapasan diafragma) dapat membantu kita untuk tenang dan tetap berada di bagian intelektual otak. Berpikir positif juga dapat membantu kita untuk tetap tenang dan tetap berada di bagian otak ini.

Bahasa Asertif

Memiliki 'stok' frasa tertentu juga dapat membantu Anda, misalnya:

- Terima kasih telah mempertimbangkan saya, tapi …
- Terima kasih. Saya perlu sedikit waktu untuk mempertimbangkan ini. Saya akan menghubungi Anda lagi nanti.
- Saya menghargai bahwa Anda memikirkan saya, namun
- Saya telah mempertimbangkan ... dan berpikir bahwa ...
- Saya tidak setuju dengan Anda. Saya melihat situasinya seperti ini.
- Saya ingin Anda menghormati sudut pandang saya.
- Saya yakin pernyataan Anda dimaksudkan dengan baik, tapi …

Memelihara Budaya Asertif

Untuk memelihara budaya asertif dalam tim kita, kita perlu bersikap asertif pada diri kita sendiri dan mendorong orang lain untuk bersikap asertif.

4. Perlihatkan slide kepada peserta dan beri mereka waktu 10 menit untuk mendiskusikan ide. Kemudian minta mereka untuk berbagi feedback dengan pleno.

UNODC UN WOMEN

Diskusi

Dalam kelompok, diskusikan dan buat daftar beberapa pelajaran tentang praktik terbaik untuk komunikasi di tempat kerja..

5. Setelah 10 menit, kumpulkan kembali kelompok dan konsolidasikan dengan slide.

UNODC UN WOMEN

Praktik Komunikasi yang Baik di Tempat Kerja (1)

- Pahami bahwa setiap orang memiliki kebutuhan komunikasi yang berbeda, jadi jangan berasumsi bahwa orang lain memiliki kebutuhan yang sama dengan Anda. Beberapa orang menyukai komunikasi langsung sedangkan yang lain lebih suka pendekatan tidak langsung.
- Berikan instruksi dan konsep yang jelas, periksa apakah orang lain mengerti apa yang Anda tanyakan.

UNODC UN WOMEN

Praktik Komunikasi yang Baik di Tempat Kerja (2)

- Jangan menggunakan jargon dan akronim teknis saat berkomunikasi dengan orang baru di tim. Ingatlah bahwa mereka mungkin tidak mengerti, dan mereka mungkin merasa tidak nyaman untuk mengatakannya kepada Anda.
- Mendorong orang untuk bersikap asertif dan jujur tentang kebutuhan dan pendapat mereka, jika kita mendorong dan menghargai sifat asertif pada orang lain, maka kita menciptakan budaya di mana kita juga dapat bersikap asertif.

UNODC UN WOMEN

Praktik Komunikasi yang Baik di Tempat Kerja (3)

- Kenali isyarat emosional dan fisik pada orang, hanya sebagian kecil dari komunikasi kita terjadi melalui kata-kata. Kita dapat belajar banyak tentang rekan kerja kita dengan mencari petunjuk lain.
- Dengarkan bahasa yang mencerminkan distorsi kognitif seperti memikirikan kasus terburuk atau penyaringan mental, untuk mengenali ketika rekan kerja tidak merasa percaya diri dan mendukung mereka.

Catatan Fasilitasi

Akhiri sesi dan jelaskan bahwa peserta akan kembali mendukung kepercayaan diri dan sifat asertif dalam tim di sesi besok.

Hari Keempat

Sesi Satu

Sifat Asertif dan Kerja Sama Tim

Sasaran: Untuk mengeksplorasi sifat asertif dalam lingkungan kerja tim

Tujuan Belajar:

Pada akhir sesi ini peserta akan dapat ...

- Merefleksikan sifat asertif dalam lingkungan tim
- Mengidentifikasi berbagai tahapan dinamika tim

Waktu: 195 menit (termasuk istirahat 15 menit)

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Panduan persiapan
Perlengkapan Bangunan Menara seperti yang dijelaskan dalam Kegiatan 2: satu pita pengukur, beberapa telur segar, jam atau stopwatch untuk penunjuk waktu	Lihat detailnya di sesi pengarahan.
4.1.1 Kartu Peran Tugas Membangun Menara	Cetak dan potong-potong. Siapkan kartu yang cukup untuk setiap peserta.

Tinjauan Sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Tantangan Membangun Menara	Untuk mengeksplorasi sifat asertif dalam lingkungan pembangunan tim.	75
2. Refleksi Tim	Untuk mengeksplorasi komponen yang dibutuhkan untuk kerja tim yang efektif.	45
3. 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman	Untuk mengeksplorasi 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman.	60

Kegiatan Satu: Tantangan Membangun Menara

Tujuan: Untuk mengeksplorasi sifat asertif dalam lingkungan pembangunan tim.

Waktu: 75 menit

Petunjuk fasilitasi

1.1 Membangun menara (60 menit)

1. Bagilah peserta menjadi kelompok-kelompok kecil beranggotakan lima atau enam orang dan jelaskan bahwa sasaran tugas ini adalah membangun menara tertinggi yang dapat menopang berat telur di atasnya.
2. Berikan setiap kelompok seperangkat bahan yang identik yang dapat mereka gunakan untuk bersaing dalam tugas. Apa saja bahannya diserahkan atas kebijaksanaan fasilitator, misalnya:
    - Sepasang gunting
    - Salah rol selotip
    - 50 sedotan
    - 10 lembar kertas
    - 30 klip kertas

- Sebuah bola kecil dari tanah liat
- Telur mentah – semua telur harus memiliki ukuran/berat yang sama

3. Ketinggian setiap menara harus diukur dari permukaan tempatnya berpijak duduk, oleh karena itu tidak ada meja atau kursi yang akan dimasukkan dalam ketinggiannya. Jelaskan kepada peserta bahwa aturan berikut berlaku saat mereka membangun menara, dan tim akan didiskualifikasi jika ada aturan yang dilanggar:
    - Ponsel tidak boleh digunakan sama sekali selama latihan.
    - Tim hanya boleh menggunakan bahan yang disediakan untuk tugas ini. Mereka tidak boleh menggunakan gunting tambahan atau selotip.
    - Setiap menara harus berdiri sendiri, dan tim harus dapat mengambil dan memindahkan menara mereka. Dilarang untuk didukung dengan objek eksternal.
    - Setiap menara harus menahan berat telur mentah untuk jangka waktu tertentu, seperti 10 detik.
4. Disarankan, jika memungkinkan, kelompok dipisahkan sehingga mereka tidak dapat melihat menara satu sama lain, meskipun hal ini tidak selalu memungkinkan. Dukung kelompok untuk melindungi pekerjaan mereka semaksimal mungkin.

Sebelum kelompok memulai kegiatan, jelaskan bahwa ada satu komponen terakhir dari tugas yang perlu mereka ketahui – mereka akan melakukan tugas dalam permainan peran. Jelaskan bahwa mereka masing-masing akan diberikan kartu peran yang mereka butuhkan untuk memainkan karakter tersebut, tetapi mereka harus merahasiakan kartu dan karakter mereka dari anggota kelompok lainnya hingga tugas selesai. Berikan setiap anggota kelompok salah satu kartu peran dari 4.1.1 Kartu Peran Tugas Membangun Menara.

5. Berikan kelompok 40 menit untuk menyelesaikan pembangunan menara mereka, mereka semua harus berhenti pada waktu yang sama, terlepas dari apakah mereka telah selesai atau belum.

1.2 Pengujian kekuatan menara (15 menit)

Satukan kelompok kembali dan satu per satu uji menara dengan meletakkan telur di atasnya untuk melihat apakah menara dapat menahannya selama waktu yang diperlukan. Pastikan untuk menunjuk seorang *time keeper*. Buat kegiatan ini menyenangkan dan mungkin berikan tim pemenang sebuah piala atau hadiah.

***** istirahat 15 menit *****

Kegiatan Tiga: Refleksi Tim

Tujuan: Untuk mengeksplorasi komponen yang dibutuhkan untuk kerja tim yang efektif.
Waktu: 45 menit
Petunjuk fasilitasi
2.1 Refleksi dan Pleno (20 menit)

1. Biarkan peserta sekarang menunjukkan kartu permainan peran mereka kepada anggota tim mereka.
2. Peserta harus tetap dalam kelompoknya dan mendiskusikan pertanyaan refleksi pada *slide*. Berikan waktu 15 menit untuk diskusi kelompok.

UNODC — UN WOMEN

Refleksi

Dalam tim Anda, renungkan pertanyaan-pertanyaan berikut:

- Jelaskan tahapan yang berbeda mengenai bagaimana tim Anda memulai tugas.
- Apakah Anda mendiskusikan peran dan tanggung jawab?
- Seberapa baik Anda berkomunikasi selama tugas?
- Apa saja tantangan dan keberhasilan dalam mendorong dinamika tim yang baik?
- Apakah individu dalam tim merasa bahwa kebutuhan mereka dipenuhi oleh anggota tim lainnya? Mengapa/mengapa tidak?
- Apakah tim merasa ada karakter yang secara khusus menghadirkan tantangan bagi dinamika tim? Bagaimana?

3. Setelah 20 menit, kumpulkan kembali kelompok untuk mendapatkan feedback.

Catatan fasilitasi

Dorong peserta untuk mendiskusikan pengalaman mereka tentang kegiatan dan apa dinamika yang mereka anggap menantang. Tanyakan kepada peserta

yang memiliki kartu peran dengan karakter yang kurang percaya diri, apakah mereka merasa aman untuk bersikap asertif atau didorong untuk bersikap asertif oleh anggota tim mereka?

Tanyakan kepada peserta yang memiliki peran lebih percaya diri jika mereka merasa frustrasi dengan kurangnya sifat asertif dari karakter tertentu.

Jelaskan bahwa kegiatan ini sedikit menyenangkan untuk membuat peserta mulai berpikir tentang bagaimana mereka dapat mendorong satu sama lain dalam tim mereka untuk bersikap asertif. Para peserta akan menggunakan 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman untuk mendiskusikan kemungkinan strategi untuk mendukung sifat asertif di berbagai tahap dalam dinamika tim.

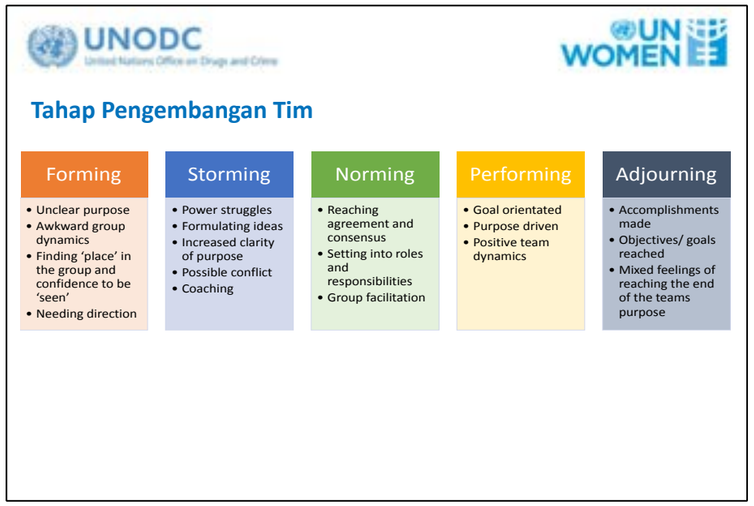
Kegiatan Empat: 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman

Tujuan: Untuk mengeksplorasi komunikasi di setiap tahap dari 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman

Waktu: 60 menit

Petunjuk fasilitasi

3.1 Tahapan Dinamika Tim (20 menit)



Catatan fasilitasi

Gunakan slide untuk memperkenalkan 5 Tahap Model Pengembangan Tim Tuckman. Slide ini menunjukkan lima tahap yang dilalui tim – forming, storming, norming, performing dan adjourning. Jelaskan bahwa ini dapat diterapkan

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

ketika tim berkumpul untuk waktu yang singkat, misalnya, tim investigasi khusus yang dikumpulkan untuk kasus tertentu. Atau untuk pengembangan tim jangka panjang, 5 Tahapan ini dapat diterapkan ketika orang baru bergabung dengan tim penegak hukum yang ada. .

Petunjuk fasilitasi

GBacalah setiap slide berikut dan mintalah peserta untuk mendiskusikan hal berikut untuk masing-masing slide:

- Tantangan apa yang dapat Anda prediksikan pada masing-masing dari 5 tahap dalam hal dinamika tim dan orang-orang yang mempraktikkan sifat asertif dan mendorong sifat asertif pada orang lain?
- Strategi apa yang dapat diterapkan untuk mendukung semua anggota tim untuk mendapatkan yang terbaik dari tahap ini?

UNODC | UN WOMEN

Forming

- Saling mengenal
- Menyetujui tugas dan metode sasaran
- Pemimpin memberikan arah dan struktur
- Mengenal peran dan tanggung jawab pekerjaan seseorang

Catatan fasilitasi

Individu seringkali lebih sadar diri pada tahap dinamika tim ini, terutama orang-orang yang kurang percaya diri dalam kelompok. Ini adalah saat yang tepat untuk menerapkan strategi yang mendorong **seluruh** anggota untuk berpartisipasi aktif. Beberapa pendekatan yang dapat mendukung hal ini antara lain:

- Mendorong tim untuk memperkenalkan diri dengan cara yang melibatkan keterbukaan mengenai keterampilan, pengalaman, dan bidang yang mereka minati untuk dikembangkan lebih lanjut.
- Mendorong tim untuk berbagi ide mereka secara terbuka tentang bagaimana melangkah maju dalam sebuah proyek. Kadang-kadang hal ini membutuhkan pendekatan yang melebihi batasan pertemuan tim biasa, di mana anggota tim yang kurang percaya diri mungkin tidak merasa nyaman untuk berpartisipasi secara penuh. Contohnya termasuk berikut ini:
    - Menugaskan anggota tim ke dalam kelompok yang lebih kecil untuk mengembangkan ide secara kreatif dan kemudian membawanya kembali ke kelompok yang lebih luas
    - Dekonstruksi proyek menjadi komponen yang lebih kecil yang

dapat dialokasikan ke anggota tim yang berbeda untuk dipimpin.

Sistem manajemen proyek juga harus ditetapkan dan diklarifikasi pada tahap ini, termasuk:

- Tugas dan tanggung jawab
- Manajemen tim dan sistem serta proses pendukung
- Sistem pemantauan dan evaluasi

Tim juga harus mengidentifikasi kebutuhan apa pun yang dimiliki anggota tim, misalnya:

- Diperlukan pelatihan atau dukungan lebih
- Setiap kebutuhan aksesibilitas tambahan, misalnya, akses kursi roda, dukungan komunikasi, dll.

Jika strategi inklusif dan suportif diterapkan pada tahap ini, hal ini dapat mengurangi dinamika yang menantang selama tahap selanjutnya dan mendukung tim yang lebih kohesif dan tangguh.

UNODC | UN WOMEN

Storming

- Fokus pada hubungan pribadi
- Perebutan kekuasaan, konflik, dan konfrontasi
- Pemimpin memberikan klarifikasi dan keselarasan.

Catatan fasilitasi

Kepemimpinan inklusif yang kuat sangat penting selama tahap ini untuk mendukung dinamika tim yang positif.

Storming bisa menjadi proses yang berlarut-larut atau berkelanjutan dalam dinamika tim.

Ingatlah bahwa orang lain mengalami kesulitan dengan kepercayaan diri dan sifat asertif, dan ini dapat muncul dengan sendirinya dalam cara yang berbeda. Orang harus melatih empati dan kasih sayang serta menemukan cara untuk berkomunikasi dengan rekan kerja dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan juga kebutuhan rekan kerja mereka.

Tim harus meninjau kemajuan dan memeriksa satu sama lain untuk melihat apakah kebutuhan semua orang telah terpenuhi dan semua orang merasa didukung.

- Tanyakan kepada peserta apakah mereka memiliki strategi untuk menghadapi beberapa dinamika sulit yang mereka alami dalam kegiatan pembangunan menara.
- Minta peserta untuk berbagi bagaimana mereka akan mempertahankan kepercayaan diri dan sifat asertif mereka selama tahap pengembangan tim ini, berdasarkan apa yang mereka pelajari selama kursus.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Norming

- Kekompakan dan rasa memiliki
- Pertukaran ide dan *feedback*
- Pemimpin memberikan dorongan dan membangun konsensus

Catatan fasilitasi

Jika komunikasi positif pada tahap awal pengembangan tim dijaga dengan hati-hati, maka tahap ini dapat menjadi tempat yang baik untuk memperkuat kepercayaan diri dan sifat asertif melalui pengakuan praktik yang baik dari anggota tim/rekan kerja.

Mintalah ide-ide dari peserta tentang bagaimana mereka dapat menumbuhkan

rasa kompak di antara rekan-rekan mereka selama tahap ini, mungkin dengan memberikan *feedback* positif, mendorong kegiatan ikatan tim dan kegiatan belajar sejawat, dll.

UNODC United Nations Office on Drugs and Crime — UN WOMEN

Performing

- Komitmen terhadap tugas dan loyalitas kepada tim
- Tanggung jawab bersama dan peran fleksibel
- Pemimpin mengawasi pekerjaan dan memfasilitasi tim

Catatan fasilitasi

Jika komunikasi positif pada tahap awal pengembangan tim dijaga dengan hati-hati, maka tahap ini dapat mendorong rekan kerja untuk lebih berkembang dan tumbuh. Kepercayaan diri harus kuat pada tahap ini dan rekan kerja dapat didorong untuk mencoba keterampilan baru atau mendorong diri mereka keluar dari zona nyaman mereka dan tumbuh dengan cara yang berbeda.

Mintalah ide dari peserta tentang bagaimana mereka dapat mendorong diri mereka sendiri keluar dari zona nyaman mereka pada tahap ini. Misalnya, mereka mungkin menjadi sukarelawan untuk berbicara di depan umum, meminta bantuan tim lain untuk mempelajari keterampilan baru, mengambil bagian dalam pelatihan lebih lanjut, atau mengambil peran dan tanggung jawab tambahan.

UNODC
UN WOMEN

Adjourning

- Mengasumsikan bahwa tim hanya ada untuk jangka waktu tertentu
- Ketika tim berakhir atau anggota tim pergi, anggota tim mengalami masa 'berkabung'
- Mungkin ada perasaan kehilangan saat tim bubar

Catatan fasilitasi

Merefleksikan apa yang telah dicapai sebagai anggota tim dan juga berkomitmen untuk tetap berhubungan dengan anggota tim untuk memperluas jaringan profesional/sosial, dapat memberi dampak positif pada kepercayaan diri.

3.2 Refleksi Diri (40 menit)

1. Perlihatkan slide tugas kepada peserta dan beri mereka waktu 15 menit untuk refleksi.

UNODC
UN WOMEN

Refleksi berpasangan

Secara berpasangan, diskusikan:
Bagaimana Anda akan menerapkan hal-hal yang dibahas selama pelajaran untuk membantu Anda menjadi lebih percaya diri dan asertif di tempat kerja?

Bagaimana Anda akan menerapkan hal-hal yang tercakup selama pelajaran untuk membantu Anda mendukung rekan kerja agar lebih percaya diri dan asertif di tempat kerja?

Pertanyaan apa yang masih Anda miliki tentang topik yang dibahas?

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

2. Setelah 15 menit, kumpulkan kembali peserta untuk sesi pleno dan tanya jawab terakhir

Sesi Dua

Menjadikan Pelatihan ini Berarti

Sasaran: Untuk meninjau pelajaran dan mengembangkan rencana aksi untuk menerapkan pembelajaran

Tujuan Belajar:

Pada akhir sesi ini, peserta akan …

- Mengingat poin pembelajaran utama dari pembelajaran dan menyelesaikan evaluasi pembelajaran
- Mengembangkan rencana aksi untuk mengimplementasikan pembelajaran.

Waktu: 120 menit

Deskripsi Barang yang Diperlukan	Panduan persiapan
4.2.1 Pertanyaan Refleksi Rencana Aksi	Cetak satu per peserta
Evaluasi Peserta Modul 3	

Tinjauan Sesi

Kegiatan	Tujuan	Waktu (menit)
1. Peninjauan	Untuk meninjau poin pembelajaran utama dari pelajaran.	20
2. Kuis lempar bola	Untuk meninjau dan memeriksa konsep pembelajaran utama dari kursus.	45
3. Perencanaan Tindakan	Untuk mengembangkan rencana aksi untuk melaksanakan pembelajaran.	55

Kegiatan Satu: Peninjauan

Tujuan: Untuk meninjau poin pembelajaran utama dari pelajaran.

Waktu: 20 menit

Petunjuk fasilitasi

1.1 Bicara Cepat

Bagi peserta menjadi dua kelompok dan minta mereka berdiri dalam dua barisan saling berhadapan, sebut satu kelompok A dan satu kelompok B.
Jelaskan:

- Peserta akan diberikan topik untuk dibicarakan selama satu menit, yang akan diatur waktunya.
- Masing-masing baris akan bergiliran menjadi pendengar atau pembicara.
- Pendengar juga diperbolehkan bertanya jika pembicara kehabisan ide.
- Setelah satu menit perintah ‘bergerak’ akan diberikan dan semua anggota grup A harus bergerak bersama pasangannya (grup B akan selalu tetap di posisi).

Contohnya

Mintalah kelompok A menjadi pembicara untuk topik pertama dan kelompok B menjadi pendengar.
Setelah satu menit, katakan ‘berhenti’ dan ‘bergerak’.
Grup A harus bergerak dalam satu tempat dan grup B harus tetap di tempatnya.
Sekarang kelompok B mendapat giliran untuk berbicara dan kelompok A mendapat giliran mendengarkan.
Dan seterusnya sampai semua topik tercakup

Kegiatan Dua: Kuis Lempar Bola

Tujuan: Untuk meninjau dan memeriksa konsep pembelajaran utama dari pelajaran

Waktu: 45 menit

Petunjuk fasilitasi

2.1 Kuis Lempar Bola

Sebelum sesi, fasilitator harus menyiapkan pertanyaan yang cukup untuk satu pertanyaan per peserta di selembar kertas kecil.

Gulung potongan kertas menjadi bola-bola kecil dan letakkan di mangkuk atau topi.

Minta peserta untuk berdiri dalam lingkaran besar dan oper mangkuk di sekitar lingkaran. Setiap orang boleh mengambil kertas dari mangkuk.

Fasilitator harus berdiri di tengah lingkaran dan melemparkan bola ke peserta yang berbeda, ketika seorang peserta menangkap bola giliran mereka untuk membacakan pertanyaan kuis mereka dan menjawabnya. Jika mereka tidak tahu jawabannya, fasilitator harus meminta dukungan dari anggota kelompok lainnya.

2.2 Meninjau Keterampilan

Mintalah peserta untuk merenungkan keterampilan aparat/tim penegak hukum yang mereka kembangkan di awal minggu (mereka harus tetap berada di ruang pelatihan). Tanyakan kepada mereka apakah mereka ingin menambahkan atau mengubah sesuatu pada poster sekarang setelah mereka menyelesaikan pelajaran.

Tanyakan kepada mereka apakah pelajaran yang diberikan telah mengubah apa pun yang sebelumnya mereka pikirkan tentang keahlian mereka sehubungan dengan gender.

Kegiatan Tiga: Perencanaan Aksi

Tujuan: Untuk mengembangkan rencana aksi untuk melaksanakan pembelajaran.

Waktu: 55 menit

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Petunjuk fasilitasi

3.1 Perencanaan Aksi (20 menit)

Berikan peserta 4.2.1 Pertanyaan Refleksi Rencana Aksi dan jelaskan bahwa ini mencakup serangkaian pertanyaan reflektif dan *template* rencana aksi. Beri tahu mereka bahwa mereka memiliki waktu 20 menit untuk refleksi diri dan mengisi formulir.

3.2 Pleno (35 menit)

Undanglah peserta untuk membagikan rencana aksi mereka jika mereka merasa nyaman untuk menjawab pertanyaan terakhir.

Tanyakan kepada mereka tantangan apa yang mereka prediksikan dalam menerapkan pembelajaran dan gunakan kesempatan ini untuk mendiskusikan strategi alternatif dalam kelompok.

3.3 Evaluasi Akhir Pelajaran

Fasilitator harus meminta *feedback* peserta di akhir Modul 3, melalui metodologi dan format evaluasi yang direkomendasikan oleh institusi mereka.

LAMPIRAN

Materi Pelatihan

1.2.1 Lembar Tugas Refleksi

1. Apa yang Anda lihat sebagai pencapaian utama dalam karier Anda?

2. Apa saja kendala yang telah Anda atasi untuk dapat berkembang dalam karier Anda?

3. Apa tujuan karir Anda untuk masa depan?

4. Hambatan apa yang Anda perkirakan/khawatirkan untuk mencapai tujuan tersebut?

5. Menurut Anda, bagaimana karier Anda akan berbeda sejauh ini jika Anda berbeda jenis kelamin?

6. Menurut Anda, bagaimanakah pencapaian tujuan karier Anda di masa depan akan terpengaruh jika Anda berbeda jenis kelamin?

1.4.1 Menjelajahi Zona Nyaman

Mengekspresikan pendapat dalam rapat tim	Menyelediki kasus kejahatan dengan kekerasan
Menyelidiki kejahatan yang menantang secara emosional yang melibatkan eksploitasi seksual terhadap anak-anak	Menyampaikan gejala terkait stres kepada manajer
Mengikuti pelatihan di universitas	Bergabung dengan tim baru dan menjalin ikatan dengan rekan kerja
Memberikan presentasi di tempat kerja	Membangun jejaring dengan profesional yang memiliki peringkat lebih tinggi
Melakukan lompat parasut	Bepergian ke negara lain untuk liburan sendirian

2.1.1 Pertanyaan Reflektif tentang Pengkondisian Gender

Untuk setiap klip yang ditampilkan, diskusikan pertanyaan berikut dengan kelompok Anda.

1. Iklan/klip/artikel ini ditujukan kepada siapa?
2. Pesan apa yang ingin disampaikan?
3. Gambar, kata, suara apa yang digunakan untuk menyampaikan pesan ini?
4. Menurut Anda, bagaimana perasaan audiens yang dituju?

2.2.1 Studi Kasus Pygmalion

Bacalah studi kasus berikut dan diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut dalam kelompok Anda.

1. Apakah harapan yang rendah dan tinggi telah disampaikan?
2. Apa dampak yang Anda pikirkan terhadap staf yang bersangkutan?
3. Apakah ada situasi yang dapat dilakukan untuk mendorong hasil yang lebih positif?

Skenario Satu

Linn adalah Petugas Perempuan Penegakan Hukum yang baru di sebuah tim, di mana dia adalah salah satu dari dua anggota perempuan. Linn tidak banyak bicara dalam rapat tim mingguan dan manajernya tahu bahwa ini karena dia kurang percaya diri. Karena beliau tidak ingin membuatnya merasa tidak nyaman, beliau tidak meminta masukannya selama pertemuan.

Skenario Dua

Phon adalah Petugas Penegakan Hukum perempuan yang telah menjalankan perannya selama lebih dari dua tahun. Phon terkadang kurang percaya diri pada kemampuannya, meskipun manajernya berpikir dia melakukannya dengan sangat baik. Tim saat ini kekurangan staf dan manajer Phon memintanya untuk memimpin aktivitas membangun hubungan masyarakat. Phon gugup, tapi manajernya bersikeras dia akan baik-baik saja.

Skenario Tiga

Ada manajer baru di tim Anda. Pada pertemuan tim baru-baru ini, dia menyampaikan kekhawatirannya tentang menjaga jadwal pekerjaan dalam tim dan sekarang meminta semua orang untuk mencatat semua yang mereka lakukan setiap hari dalam *time sheet* (lembar waktu) yang akan ia periksa setiap minggu.

2.3.1 Refleksi Distorsi Kognitif

Berikut ini adalah 15 distorsi kognitif yang paling umum
Bacalah semuanya dan lingkari pilihan yang berhubungan dengan Anda dalam hal seberapa sering Anda merasa setiap jenis distorsi kognitif terjadi dalam hidup Anda (Anda tidak akan diminta untuk membagikannya, ini adalah kesempatan untuk refleksi diri).

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

1. Filtering (Filter Pikiran)

Kita mengambil detail negatif dan memperbesarnya sambil menyaring semua aspek positif dari suatu situasi. Misalnya, seseorang mungkin memilih satu detail yang tidak menyenangkan dan memikirkannya terus-menerus sehingga penglihatan mereka tentang realitas menjadi gelap atau terdistorsi.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

2. Polarized Thinking (atau Pemikiran “Hitam dan Putih”)

Dalam pemikiran terpolarisasi, segala sesuatunya bisa “hitam-putih”. Kita harus sempurna atau kita telah gagal - tidak ada jalan tengah. Anda menempatkan orang atau situasi dalam kategori “x atau y”, tanpa nuansa abu-abu atau mengakui kerumitan orang maupun situasi. Jika kinerja Anda kurang sempurna, Anda melihat diri Anda sebagai orang yang gagal total.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

3. Overgeneralization (Overgeneralisasi)

Dalam distorsi kognitif ini, kita sampai pada kesimpulan umum berdasarkan satu kejadian atau satu bukti. Jika sesuatu yang buruk terjadi hanya sekali, kita mengharapkannya terjadi berulang kali. Seseorang mungkin melihat satu peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai bagian dari pola 'kekalahan' yang tidak pernah berakhir.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

4. Catastrophizing

Kita berharap bencana akan datang, apa pun yang terjadi.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

5. Personalization (Personalisasi)

Personalisasi adalah distorsi di mana seseorang percaya bahwa segala sesuatu yang dilakukan atau dikatakan orang lain adalah semacam reaksi langsung dan pribadi terhadap orang tersebut. Kita juga membandingkan diri kita dengan orang lain dan mencoba menentukan siapa yang lebih pintar, lebih tampan, dan lain-lain.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

6. Blaming (Menyalahkan)

Kita meminta pertanggungjawaban orang lain atas rasa sakit kita, atau mengambil jalan lain dan menyalahkan diri kita sendiri atas setiap masalah. Misalnya, "Berhentilah membuatku merasa buruk tentang diriku sendiri!" Tidak ada yang bisa "membuat" kita merasa sesuatu - hanya kitalah yang memiliki kendali atas emosi dan reaksi emosional kita sendiri.

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

7. Global Labelling (Pelabelan)

Kita menggeneralisasi satu atau dua kualitas ke dalam penilaian keseluruhan secara negatif. Ini adalah bentuk ekstrim dari generalisasi, dan juga disebut sebagai "pelabelan" dan "salah label". Alih-alih menjelaskan kesalahan dalam konteks situasi tertentu, seseorang akan membuat label tidak sehat pada dirinya sendiri.

Misalnya, mereka mungkin berkata, "Saya pecundang" dalam situasi di mana mereka gagal dalam tugas tertentu. Saat perilaku orang lain membuat orang lain kesal, mereka mungkin memberikan label tidak sehat padanya, seperti "Dia benar-benar brengsek."

Selalu - Sering - Kadang-kadang - Hampir Tidak Pernah - Tidak Pernah

2.3.2 Tugas Pernyataan Distorsi Kognitif

Pada tabel di bawah ini:

1. Tuliskan jenis distorsi kognitif yang menjadi contoh setiap pernyataan
2. Berikan contoh lain dari distorsi kognitif yang terjadi di lingkungan kerja

Contoh Fasilitator	Contoh Peserta
Pimpinan dari Lee masuk kerja dengan suasana hati yang sangat buruk pagi ini. Dia tidak menjawab Lee ketika dia bertanya bagaimana perasaannya. Lee mengira dia telah melakukan sesuatu yang menyinggung perasaan bosnya. **Tipe:**	
Bo kehilangan kepercayaan pada kemampuannya mengelola TKP. Bukti penting hilang dari TKP terakhir yang dia kelola. Setiap kali dia harus mengelola TKP di tempat kerja baru, dia menjadi sangat stres karena dia yakin ini akan terjadi lagi **Tipe:**	

Our Example	Your Example
Lin baru saja melakukan wawancara kerja. Dia menjawab semua pertanyaan dengan benar, tetapi dalam perjalanan keluar dari ruang wawancara dia tersandung dan kemudian memanggil pewawancara dengan nama yang salah. Yang bisa dia pikirkan hanyalah betapa konyolnya dia, dia sangat malu dan kecewa dengan penampilannya. **Tipe:**	
Jon baru saja menjadi bagian dari investigasi berprofil tinggi, di mana geng berbahaya dijatuhi hukuman penjara. Jon yakin geng itu akan membalas dendam. Setiap kali Jon pulang kerja terlambat, dia khawatir istrinya telah diculik. **Tipe:**	

Our Example	Your Example
Nok marah pada rekannya, yang bekerja lembur setiap malam untuk melakukan pekerjaan ekstra. Ia membuat Nok terlihat buruk dan merasa bersalah karena tidak bisa pulang larut, karena Nok memiliki keluarga yang harus dijaga di rumah. **Tipe:**	
Jo melakukan ujian bela diri hari ini di tempat kerja dan dia mendapat skor 70%. Ia kehilangan nilai karena tiga kesalahan yang dia buat. Jo merasa sangat kecewa, dia belajar dengan giat tetapi masih "buruk" dalam hal bela diri. **Tipe:**	
Gary terlambat bekerja hari ini, dia orang yang lamban. **Tipe:**	

2.3.3 Planet Baru — Lembar A

Akhir dunia sudah dekat, meteor besar sedang menuju bumi. Anda telah dipilih sebagai anggota kru awal untuk misi luar angkasa dalam memulai peradaban baru di planet lain; sebagai bagian dari pengiriman Anda, Anda harus memilih sebuah tim yang terdiri dari 5 orang untuk bergabung dengan Anda. Pilih dari calon-calon berikut ini, berikan alasannya.

1. Seorang astrofisikawan
2. Orang tua tunggal dan anaknya (dihitung sebagai satu)
3. Seorang tukang
4. Seorang tukang kebun
5. Laki-laki berusia 21 tahun (pengguna obat dengan ketergantungan tinggi)
6. Dokter
7. Seorang pria berusia 70 tahun
8. Seorang guru
9. Mantan presiden sebuah negara di Africa
10. Pemenang acara TV

2.3.3 Planet Baru

Lembar B

1. Seorang astrofisikawan - yang menderita Demensia
2. Orang tua tunggal dan anaknya (dihitung sebagai satu) – sang ayah juga merupakan kepala misi luar angkasa pengakuan ke planet ini.
3. Seorang tukang - seorang perempuan berusia 35 tahun (juga memiliki anak)
4. Seorang tukang kebun – Maud, 75 tahun, yang merupakan kepala Kelompok Perempuan setempat
5. Laki-laki berusia 21 tahun (pengguna obat dengan ketergantungan tinggi) - Sehat dan bugar yang menderita diabetes tipe 1
6. Dokter - Claire adalah seorang dokter yang baru-baru ini mendapat kualifikasi
7. Pria berusia 70 tahun - Neil adalah astronot veteran yang bugar dan sehat
8. Guru - Stuart adalah guru matematika dan pengguna narkotika rekreasional
9. Mantan presiden sebuah negara Afrika - Dia berperan penting dalam membawa perdamaian ke Afrika Timur
10. Pemenang acara TV realitas - seorang ilmuwan terkenal, yang terkenal karena keahliannya menanam sayuran menggunakan sistem hidroponik hibrida, cocok untuk planet baru.

2.4.1 Kuesioner tentang Disonansi Kognitif

Survei A

1 . Mengirim SMS saat mengemudi itu berbahaya.
a. Ya b. Tidak

2. Penting untuk terus mendapat informasi tentang undang-undang politik yang memengaruhi kehidupan kita.
a. Ya b. Tidak

3. Gula buruk bagi kesehatan kita.
a. Ya b. Tidak

4. Menjaga lingkungan adalah tanggung jawab kita semua.
a. Ya b. Tidak

----------cut apart here----------

Survei A

1 . Mengirim SMS saat mengemudi itu berbahaya.
a. Ya b. Tidak

2. Penting untuk terus mendapat informasi tentang undang-undang politik yang memengaruhi kehidupan kita.
a. Ya b. Tidak

3. Gula buruk bagi kesehatan kita.
a. Ya b. Tidak

4. Menjaga lingkungan adalah tanggung jawab kita semua.
a. Ya b. Tidak

Survei B

1. Saya mengirim SMS saat saya mengemudi.
a. Ya b. Tidak

2. Saya dapat menyebutkan setidaknya tiga undang-undang yang telah disahkan dalam 12 bulan terakhir yang secara langsung mempengaruhi kehidupan saya.
a. Ya b. Tidak

3. Saya makan cemilan manis
a. Ya b. Tidak

4. Saya tidak pernah membeli plastik sekali pakai (seperti botol air atau kantong plastik)
a. Ya b. Tidak

----------cut apart here----------

Survei B

1. Saya mengirim SMS saat saya mengemudi.
a. Ya b. Tidak

2. Saya dapat menyebutkan setidaknya tiga undang-undang yang telah disahkan dalam 12 bulan terakhir yang secara langsung mempengaruhi kehidupan saya.
a. Ya b. Tidak

3. Saya makan cemilan manis
a. Ya b. Tidak

4. Saya tidak pernah membeli plastik sekali pakai (seperti botol air atau kantong plastik)
a. Ya b. Tidak

4.1.1 Kartu Peran Tugas Pembangunan Gedung

• Anda pemalu dan tidak suka mengutarakan pendapat • Lakukan tugas hanya jika seseorang menyuruh Anda • Anda tidak suka melakukan aktivitas yang melibatkan pemotongan atau perekaman – jika ada yang meminta Anda melakukan ini, berikan respons agresif pasif	*• Anda suka menjadi pemimpin* *• Cobalah dan kendalikan situasi dan beri tahu orang-orang apa yang harus dilakukan* *• Jika ada yang memberi tahu Anda apa yang harus dilakukan, abaikan mereka atau beri tahu mereka bahwa Anda memiliki ide yang berbeda*
• Anda ingin terlibat dan tidak keberatan melakukan aktivitas apa pun, tetapi Anda takut melakukan kesalahan • Tidak melakukan apa pun kecuali diinstruksikan dari orang lain dalam tim	• Anda tidak menyukai kerja tim, Anda lebih suka bekerja sendiri • Melaksanakan tugas sendiri • Jika ada yang menantang Anda membuat komentar agresif pasif
• Anda suka menjadi pemimpin • Cobalah dan kendalikan situasi dan beri tahu orang-orang apa yang harus dilakukan • Anda tidak suka ketika orang lain suka menjadi pemimpin, ketika orang lain memberikan ide-ide mereka Anda harus mencoba dan datang dengan ide yang lebih baik	• **Anda suka bersenang-senang dan membuat lelucon**

4.2.1 Pertanyaan Refleksi Perencanaan Tindakan

1. Tiga poin pembelajaran utama apa yang Anda ambil dari pelatihan ini dan anda akan coba terapkan dalam pekerjaan Anda?
    a.
    b.
    c.
2. Bagaimana Anda bermaksud untuk menerapkan poin-poin pembelajaran utama yang Anda identifikasi dalam pertanyaan di atas (berikan batasan waktu)?

3. Apa sajakah, jika ada, bidang yang ingin Anda pelajari lebih lanjut?

4. Bagaimana Anda berencana mempelajari lebih lanjut tentang bidang yang telah Anda sebutkan pada pertanyaan 3?

UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime

Regional Office for Southeast Asia and the Pacific
United Nations Building, 3rd floor B Block, Secretariat Building,
Raj Damnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand
Tel. (66-2) 288-2100 Fax. (66-2) 281-2129
Email: unodc-thailandfieldoffice@un.org
Website: http://www.unodc.org/southeastasiaandpacific
Twitter: @UNODC_SEAP

UN WOMEN

Regional Office for Asia and the Pacific
United Nations Building, 14th floor, Rajdamnern Nok Avenue,
Bangkok 10200, Thailand
Tel: +66 2 288 2093 Fax: +66 2 280 6030
Email: info.bangkok@unwomen.org
Website: https://asiapacific.unwomen.org/en
Facebook: https://www.facebook.com/unwomenasia/
Twitter: @unwomenasia