

Day 1

DAY 1

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Daring
Sabtu, Juli 2026

Materi 1 : Pendidikan dan Kaderisasi

Pengertian Pendidikan

- Menurut KBBI : Proses mengubah sikap dan tata laku untuk mendewasakan manusia lewat pengajaran.
- Menurut Ki Hajar Dewantara : Menuntun kodrat anak agar selaras dengan dunia dan masyarakatnya.
- Menurut UU. No.20 Tahun 2003 (acuan) : Usaha sadar dan terencana mewujudkan suasana belajar untuk mengembangkan potensi

Ki Hajar Dewantara menyatakan bahwa pendidikan tidak hanya berlangsung di bangku Sekolah yang normal, melainkan dalam tiga lingkungan yang saling melengkapi, yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat. (Tri Pusat Pendidikan)

Tujuan pendidikan menurut UNESCO :

1. Learning to know
2. Learning to do
3. Learning to live together
4. Learning to be

Klasifikasi pendidikan

- Pendidikan formal: Terstruktur dan berjenjang
- Pendidikan non formal: Terstruktur dan berjenjang (di luar formal).
- Pendidikan informal: Keluarga dan lingkungan

Pengertian kaderisasi

Proses mempersiapkan seseorang agar mampu menjalankan peran penting di suatu organisasi.

Hakikat kaderisasi

Proses pengembangan manusia, pewarisan nilai, dan menjaga keberlangsungan organisasi

Materi 2 : Kaderisasi Dalam KM ITB

Dasar kaderisasi di ITB:

RUK (Rancangan Umum Kaderisasi) KM ITB adalah rancangan induk yang menjadi acuan tertinggi sistem kaderisasi bagi seluruh anggota KM ITB

RUK KM ITB

A. Tujuan

1. Menjadi pedoman mewujudkan alumni KM ITB yang siap menghadapi tantangan
2. Menunjang keberlangsungan regenerasi kemahasiswaan
3. Menetapkan standar minimal sistem kaderisasi

B. Strategi implementasi

1. Merumuskan profil Dasar Alumni KM ITB.
2. Menetapkan sistem kaderisasi berjenjang beserta profit tiap jenjangnya.
3. Membagi paren antar elemen KM ITB

C. Jenjang RUK KM ITB

1. Pra lembaga
2. Orientasi lembaga
3. Berkarya dan berkegiatan aktif
4. Eksekutif dan penentu kebijakan
5. Penjaga nilai dan persiapan alumni

Materi 3 : KAT ITB

Latar belakang :

1. Pemenuhan profil fase pra-lambaga. (Peran)
2. Mempersiapkan kader KM ITB dengan menginisiasi sekaligus memenuhi profil pra lembaga untuk mahasiswa baru ITB. (Tujuan)

Pengertian KAT ITB

Program tahunan ITB untuk menanamkan budaya, nilai dan struktur kemahasiswaan pada mahasiswa baru/rangkaian pendidikan bagi calon mahasiswa tingkat satu untuk memenuhi fare pra-lembaga

Mengapa terpusat?

- Secara waktu (kaderisasi pertama setelah menjadi bagian KM ITB)
- Secara struktural
- Secara eksekusi (Penyelenggaranya Kabinet KM ITB).

Visi KAT ITB 2026

"KAT ITB 2026 sebagai laboratorium awal aktivasi pola pikir bertumbuh menuju masyarakat berdaya"

Tahapan

1. Mikro: KAT ITB mengaktivasi individu (panitia & mahasiswa baru)
2. Meso: KM ITB sebagai laboratorium lanjutan tempat individu bertumbuh
3. Makro: kontribusi kolektif menuju masyarakat berdaya.

Misi KAT ITB 2026

1. Menyelenggarakan kaderisasi yang esensial, interaktif dan berpusat pada growth mindset
2. Menciptakan ruang selebrasi dan penyambutan mahasiswa baru
3. Membangun wadah interaksi antar lembaga secara partisipatif.
4. Mengembangkan sistem tata kelola kepanitiaan yang tangkas, berstandar, dan transparan

Nilai KAT ITB 2026

1. Peka
2. Kritis
3. Tanggung jawab
4. Kolaboratif

Rangkaian acara

1. Asesmen pra lembaga
2. Sekolah divisi
3. OSKM
4. OHU

Materi 4 : Catatan Tentang Diri yang Terus Bertumbuh

Mindset adalah sekumpulan keyakinan yang mempengaruhi cara seseorang berpikir, bersikap dan bertindak.

Klasifikasi mindset

- Growth mindset: Keyakinan bahwa kemampuan, kecerdasan keterampilan, dan karakter seseorang dapat berkembang & keberhasilan adalah hasil dari proses pengembangan.
- Fixed mindset: keyakinan bahwa kecerdasan, bakat dan karakter seseorang bersifat tetap dan dimana kegagalan adalah bukti ketidakmampuan.

Aktivator growth mindset

1. Maleability
2. Learning process
3. Failure of feedback
4. Effort as mastery
5. Inspiration

Prasyarat growth mindset

1. Metakognisi: Kemampuan seseorang untuk sadar terhadap proses berpikirnya sendiri
2. Self awareness: Kesadaran seseorang memahami karakter dan perasaan sendiri

Zona dalam pembelajaran

- Zone nyaman: Tidak banyak dituntut untuk mencoba hal baru
- Zona pertumbuhan: Merasa tertantang, tetapi bisa dihadapi
- Zona bahaya: Tantangan terasa berlebihan sehingga membuat cemas

Materi 5 : Olahraga

Olahraga adalah bentuk aktivitas fisik yang mengandung unsur kesenangan dan kepuasan

Fungsi & manfaat

- Menjaga dan meningkatkan kesehatan fisik dan mental
- Mencegah penyakit
- Meningkatkan produktivitas dan konsentrasi

Bentuk latihan

- Sit up
- Push up
- Plank; otot inti, bahu, dan lengan
- Jalan dan lari
- Squat; otot bawah (quadriceps, hamstring, gluteus, dan calves)

Day 2

DAY 2: The Awakening of Gifted Younglings

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Kampus Ganesha

Selasa, 7 Juli 2026

Materi 1 : Jejak yang menjadi arah

KAT hadir sebagai ruang eksperimen. Membuat mahasiswa untuk berani mencoba hal baru dan memaknai bahwa ketika pertumbuhan diri, yang terpenting adalah proses, bukan dari hasil saja.

Kolaborasi sebagai nilai dasar

Tidak ada individu yang mencapai tujuannya dengan sendiri sendiri. Kolaborasi adalah prasyarat untuk mencapai tujuan. Terdapat beberapa prinsip kolaborasi yaitu

Prinsip Kolaborasi

1. Intellectual Humility : Ketersediaan untuk mengakui bahwa pengalaman yang dimiliki belum tentu semuanya benar. Memiliki prinsip intellectual humility membuat seseorang terbuka untuk menerima kritik dan saran dari orang lain
2. Empati : Kemampuan seseorang untuk dapat memahami apa yang dipikirkan atau dirasakan oleh orang lain. Dalam konteks Calon Mentor KAT ITB, sifat empati ini ditujukan kepada mentee, pasangan mentor, panitia dan lainnya.

Sekolah Mentor KAT ITB 2026

Visi Sekmen : “Sebagai kanvas yang dilukis bersama, mempertemukan berbagai perspektif untuk mendorong empati dan pengembangan diri sehingga terbentuk alasan untuk terus bermanfaat”

Tujuan Sekmen : Membentuk mentor yang siap menjalankan perannya sebagai pendamping mahasiswa baru sekaligus panitia lapangan KAT ITB

Urgensi Sekmen : Untuk membentuk mentor yang akan

1. Memfasilitasi proses belajar
2. Menjaga situasi kelompok
3. Berkoordinasi dengan divisi lapangan
4. Mengambil keputusan dengan dinamika cepat
5. Menjadi sosok pertama yang membentuk pengalaman mahasiswa baru terhadap KM ITB

Siapa Mentor?

Mentor secara umum merupakan sosok yang mentransfer pengetahuan dan membimbing perkembangan pribadi dan profesional seseorang yang dibangun atas kepercayaan dan keteladanan.

Dalam konteks KAT, mentor sebagai **fasilitator** dan **panitia lapangan** yang menjamin keselamatan peserta. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan kompetensi yang harus dimiliki mentor KAT ITB 2026 yaitu

Kompetensi Mentor KAT ITB

1. Kompetensi Intrapersonal : Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola diri termasuk pikiran, emosi, kekuatan dan kelemahan diri
2. Kompetensi Pematerian : Kemampuan menguasai materi yang akan diberikan kepada mentee dan menjelaskan dengan baik
3. Kompetensi Lapangan : Kemampuan yang dimiliki oleh panitia lapangan untuk membaca situasi lapangan

Nilai-nilai Mentor KAT ITB

Nilai **KP4** yaitu

1. **Kakak** yang berempati. Seorang mentor harus paham kondisi emosional menteenya
2. **Penjamin** materi berwawasan. Seorang mentor harus memiliki pemahaman yang cukup untuk menyampaikan materi ke menteenya
3. **Penebar** manfaat. Seorang mentor dapat berdampak di sebelum, saat dan setelah OSKM
4. **Pribadi** yang senantiasa berkembang
5. **Panitia** lapangan yang disiplin

Budaya mentor KAT ITB

1. **Nama angkatan**

Sebagai identitas kolektif. Telah menjadi warisan yang diestafetkan.

Nama angkatan mentor dari tahun ke tahun

- 2025 : Brimana Racantari
- 2024 : Nitra Abitara
- 2023 : Avisahita Gatrasatya
- 2022 :
- 2021 :
- 2020 :
- 2019 : Sastraparaga

- 2018 :
- 2017 :

2. Atribut

Atribut mencakupi topi dan kaos dengan warna

- Kuning berarti ceria dan mencolok. Untuk tahun ganjil
- Biru berarti kepercayaan dan pemikiran. Untuk tahun genap

3. Yel yel

Budaya kolektif mentor sebagai alat penyemangat mentee. Yel yel bukan sekedar nyanyian melainkan menandakan semangat dan solidaritas.

Fungsi Yel yel

1. Penyemangat mentee
2. Penanda kebersamaan
3. Identitas divisi

3 Kualitas primer yel yel

1. Semangat dan mentor yang ceria
2. Energik (gerakan dinamis yang menghibur)
3. Tepat (timing dan beat yang sesuai)

4. Bendera

Fungsi bendera

1. Penanda waktu mentoring
2. Penanda waktu mobilisasi
3. Penanda perubahan formasi mentor
4. Penanda situasi chaos

Keterangan untuk waktu mobilisasi : bendera dikibarkan pelan dengan tempo 5 hitungan

Keterangan untuk waktu mentoring :

- a. Waktu dibawah 10 menit : 1 kencang 2 pelan
- b. Waktu dibawah 5 menit : kencang pelan kencang pelan
- c. Waktu habis : kibaran terus kencang

Peran peran di Mentor KAT ITB

1. Perangkat Lapangan Mentor

Fungsinya adalah sebagai perpanjangan tangan dari komandan lapangan mentor. Terdapat beberapa posisi yaitu

- a. Danyon : Komandan batalyon
- b. Wadanyon : Wakil komandan batalyon

- c. Super danyon : Jabatan non struktural yang dipilih per harinya oleh komandan lapangan mentor

2. PATAKA

Pembawa tanda pusaka. Mentor yang mengibarkan bendera sebagai sistem komunikasi visual.

3. Danyell (Komandan yel yel)

Kelompok mentor yang bertugas memimpin dan mengkoordinasi para mentor untuk menampilkan yel yel

OSKM Kaleidoscope

- 1970 : Orientasi studi ITB (OS ITB)
- 1978 : Buku putih dikeluarkan, perjuangan mahasiswa. Terdapat kebijakan MKK BKK. Kampus diduduki oleh tentara dan dewan dewan dihentikan
- 1990 : Terdapat aksi angkatan berbentuk demo
- 2000-an : OS ITB sempat dilarang. Berganti nama dari OS ITB menjadi OSKM ITB
- 2002 : OSK dilegalkan kembali
- 2006 : OSK berganti nama jadi Pengenalan Satuan Akademik dan Kemahasiswaan (PSAK)
- 2008 : Berubah nama jadi Inisiasi Keluarga Mahasiswa (INKM)
- 2011 : Ganti nama jadi Pengenalan Ruang dan Orientasi Mahasiswa (PROM)
- 2012 : Ganti nama jadi INKM lagi
- 2020 - 2021 : OSKM dilakukan secara online karena pandemi
- 2022 - sekarang : OSKM dilakukan secara offline

Day 3

DAY 3: The Wisdom of the Jedi Temple

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Kampus Ganesha
Rabu, 8 Juli 2026

Membangun Fondasi Seorang Mentor

Catatan Perkembangan Diri

Mengenal diri → Merumuskan visi dan rancangan hidup → Metakognisi → Pola pikir bertumbuh dan kebiasaan

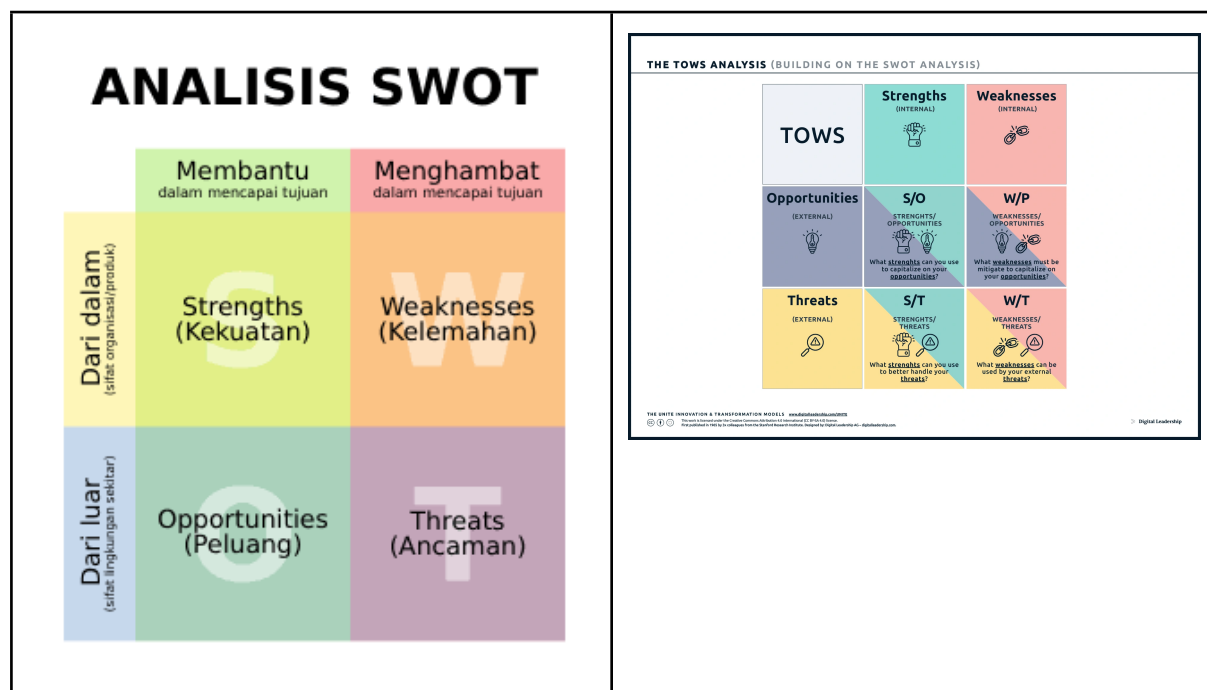
Apa itu mengenal diri?

Mengenal diri adalah proses memahami siapa diri kita, sehingga kita dapat mengembangkan potensi dan mengambil keputusan secara lebih sadar

3 Elemen mengenal diri

1. Nilai diri
Apa yang paling penting bagi saya? Prinsip yang menjadi dasar dalam mengambil keputusan
2. Kekuatan dan area berkembang
Apa kekuatan utama saya? Apa yang masih perlu saya kembangkan?
3. Pengalaman pembentuk
Pengalaman apa yang membentuk cara saya berpikir dan bertindak?
Pola apa yang muncul dari pengalaman tersebut?

Framework mengenal diri



Apa itu visi hidup?

Visi hidup adalah gambaran bermakna tentang pribadi yang ingin kita wujudkan dan kontribusi yang ingin kita berikan. Pemahaman terhadap diri sendiri menjadi landasan penting dalam menentukan arah hidup.

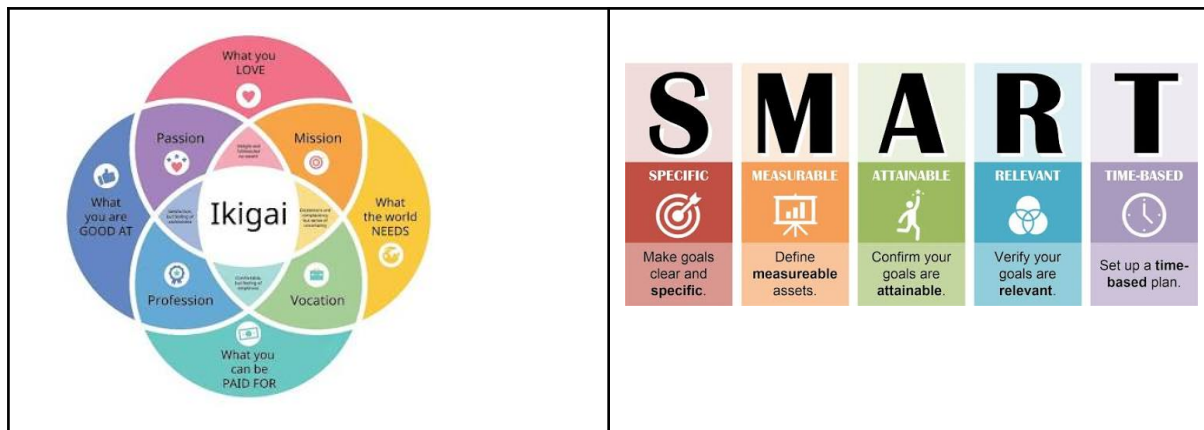
Menurut **Viktor Frankl (1959)**, ketika seseorang telah mengenali nilai, kapasitas, dan pengalaman yang membentuk dirinya, ia memiliki bekal yang lebih kuat untuk merumuskan visi hidup yang selaras dengan dirinya. Frankl juga berpendapat bahwa manusia membutuhkan makna sebagai orientasi hidup yang melampaui pencapaian material maupun pengakuan sosial.

Visi hidup perlu berakar pada nilai dan potensi diri, bukan ekspektasi orang lain. Karena visi bersifat abstrak, ia perlu diterjemahkan menjadi tujuan (*goals*) yang lebih konkret.

Visi vs Tujuan

Aspek	Visi	Tujuan
Pertanyaan inti	Aku ingin menjadi siapa?	Apa yang ingin aku capai?
Sifat	Arah, terus bergerak	Titik, bisa dicentang
Garis akhir	Tidak ada	Ada
Waktu	Jangka panjang / seumur hidup	Pendek–menengah (hari, bulan, tahun)
Ukuran	Tidak terukur secara angka	Terukur dan spesifik
Fungsi	Memberi arti pada perjuangan	Memberi target untuk dikerjakan

Framework menentukan visi hidup



Apa itu metakognisi?

Metakognisi membantu seseorang tidak hanya mengetahui apa yang dipelajari, tetapi juga menyadari bagaimana ia belajar, apakah strategi yang digunakan sudah efektif, dan apa yang perlu diperbaiki agar hasilnya lebih optimal.

Komponen Metakognisi

1. Pengetahuan Metakognitif

- Kesadaran tentang cara diri sendiri berpikir dan belajar.
- Mencakup pemahaman mengenai apa yang diketahui, bagaimana menggunakan strategi, serta kapan strategi tersebut paling tepat digunakan.

2. Regulasi Metakognitif

- Kemampuan mengelola proses berpikir secara sadar.
- Dilakukan melalui proses merencanakan, memantau, dan mengevaluasi strategi yang digunakan.

Tahap tahap regulasi metakognitif

Perencanaan → Pemantauan → Penilaian

1. Planning (Perencanaan)

Menentukan tujuan, memilih strategi yang akan digunakan, dan mempertimbangkan alasan memilih strategi tersebut sebelum memulai suatu tugas.

2. Monitoring (Pemantauan)

Mengamati apakah proses yang sedang dilakukan berjalan sesuai tujuan dan apakah strategi yang digunakan masih efektif.

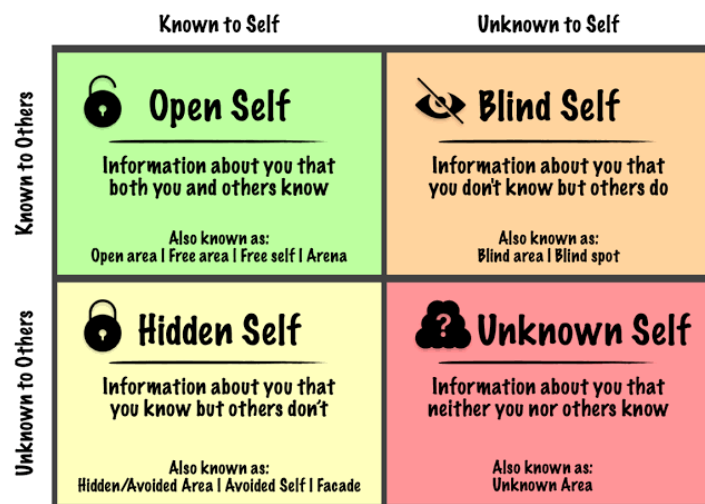
3. Evaluating (Evaluasi)

Menilai hasil yang diperoleh, mengenali bagian yang sudah berjalan baik, serta menentukan perbaikan untuk proses berikutnya.

Belajar yang efektif bukan hanya tentang memperoleh jawaban, tetapi juga memahami proses yang membawa kita pada jawaban tersebut.

Johari Windows

Metakognisi tidak hanya berarti mampu menilai diri sendiri, tetapi juga membuka ruang bagi masukan dari luar. Ketika seseorang merencanakan, memantau, dan mengevaluasi proses berpikirnya, ia tetap memiliki keterbatasan karena tidak selalu dapat melihat dirinya secara objektif.



Empat Area Johari Window

1. Area Terbuka (Open Area)

Bagian diri yang sama-sama diketahui oleh diri sendiri dan orang lain. Biasanya berisi sifat, kebiasaan, atau kemampuan yang terlihat jelas.

2. Titik Buta (Blind Spot)

Bagian diri yang diketahui orang lain tetapi tidak disadari oleh diri sendiri. Biasanya ditemukan melalui umpan balik karena orang lain sering melihat hal yang tidak disadari.

3. Fasad (Hidden Area)

Bagian diri yang diketahui oleh diri sendiri tetapi tidak terlihat oleh orang lain. Berisi perasaan, pikiran, ketakutan, atau harapan yang belum diungkapkan.

4. Area Tak Diketahui (Unknown Area)

Bagian diri yang belum diketahui baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Biasanya baru muncul ketika seseorang mengalami pengalaman baru.

Ruang Yang Menumbuhkan

Sense of Belonging
<i>Sense of Belonging</i> berfokus pada hubungan individu dengan kelompok, di mana ia merasa menjadi bagian dari keluarga, merasa diterima, dan merasa keberadaannya penting. <i>Sense of Belonging</i> dikaitkan dengan rasa kepemilikan yang memotivasi individu untuk bertanggung jawab dan terlibat secara intrinsik. (Stayhorn, T.L., 2012).
Elemen dari SOB 1. Adaptasi 2. Penerimaan 3. Role Model
Tips SOB 1. Dengarkan mentee secara aktif. 2. Tunjukkan empati terhadap pengalaman mereka. 3. Beri validasi terhadap usaha, ide, dan keberadaan mereka. 4. Personalisasi bimbingan sesuai kebutuhan mentee. 5. Normalisasi kebingungan, kegagalan, dan proses adaptasi.

Sense of Community
<i>Sense of Community</i> berfokus pada hubungan kelompok secara keseluruhan. <i>Sense of Community</i> didefinisikan sebagai kondisi psikososial ketika anggota tim merasa terhubung secara emosional dan sosial, ditandai oleh rasa saling percaya, keterlibatan dalam dinamika kelompok, dan identitas bersama sebagai bagian dari komunitas. (McMillan, et al., 1986).
Elemen dari SOC

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Membership2. Influence3. Pemenuhan Kebutuhan4. Ikatan Emosional |
| <p>Tips SOC :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Lakukan pengenalan yang tidak sekadar formalitas.2. Libatkan mentee dalam interaksi keluarga.3. Dorong kolaborasi lewat tugas, permainan, atau diskusi kecil.4. Bangun pengalaman bersama yang bisa menjadi memori kolektif.5. Pastikan tidak ada anggota keluarga yang tertinggal secara sosial. |

Tips SOC :

1. Lakukan pengenalan yang tidak sekadar formalitas.
2. Libatkan mentee dalam interaksi keluarga.
3. Dorong kolaborasi lewat tugas, permainan, atau diskusi kecil.
4. Bangun pengalaman bersama yang bisa menjadi memori kolektif.
5. Pastikan tidak ada anggota keluarga yang tertinggal secara sosial.

Psikologi Pendampingan dan Dinamika Kelompok

Sebuah Transisi

"Lantas, apa yang membedakan antara mahasiswa dengan siswa biasa?"

Perbedaan utama antara siswa dan mahasiswa terletak pada **kemandirian, pola pikir, dan tanggung jawab.**

Siswa :

1. bergantung pada arahan guru
2. jadwal terstruktur

Mahasiswa :

1. dituntut mandiri mencari referensi
2. mengatur waktu
3. berpikir kritis
4. solutif

Mengapa Penting Dipahami Mentor?

Mahasiswa baru sedang mengalami **masa transisi dari remaja menuju dewasa awal (Emerging Adulthood)**. Mereka sedang belajar menjadi individu yang :

1. Lebih mandiri
2. Mengambil keputusan sendiri
3. Membangun identitas baru.

Person-centered Theory and Active Listening

Carl Rogers mengembangkan Person-Centered Theory yang menekankan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk berkembang apabila berada dalam lingkungan yang menerima, empatik, dan tidak menghakimi. Active listening menjadi cara praktis untuk menerapkan Person-Centered Theory. Saat mentor mendengarkan dengan empati, memvalidasi perasaan, dan tidak terburu-buru memberi solusi, mentee akan merasa aman untuk terbuka dan bertumbuh.

Active listening merupakan kemampuan mendengarkan secara penuh dan benar-benar berusaha memahami isi pembicaraan, emosi, dan kebutuhan lawan bicara, bukan sekadar menunggu giliran berbicara. Active listening menggunakan empati sehingga lawan bicara merasa dihargai dan diterima, cenderung terbuka dan berani menceritakan kesulitannya. Active Listening lebih fokus mendengarkan dan tidak terlalu cepat memberi solusi. Terdapat beberapa **manfaat** Active Listening, yaitu :

Manfaat Active Listening

1. Meningkatkan kepercayaan
2. Membuat lawan bicara berani meminta bantuan
3. Lebih mudah membangun Sense of Belonging
4. Lawan bicara tidak merasa sendiri

Maslow Pyramid



Cognitive Bias Awareness

Cognitive bias adalah kecenderungan otak membuat penilaian secara cepat menggunakan asumsi atau pengalaman sebelumnya sehingga keputusan yang diambil belum tentu objektif (*Kahneman, 2011*). Semua orang memiliki cognitive bias, termasuk mentor.

Jenis Cognitive Bias

1. Halo Effect : Menilai suatu hal yang baik lalu langsung define semuanya baik
2. Horn Effect : Menilai satu hal buruk lalu langsung define semuanya buruk
3. Confirmation Bias : Menilai seseorang berdasarkan buktinya lalu stick with that proof selamanya
4. Fundamental Attribution Error : Menilai seseorang namun tidak melihat situasi di sekitarnya

Cara Mengurangi Bias

1. Jangan menyimpulkan dari satu kejadian.
2. Berikan kesempatan mentee menjelaskan.
3. Gunakan pertanyaan terbuka.
4. Evaluasi apakah penilaian berasal dari fakta atau asumsi.
5. Diskusikan dengan co-mentor bila ragu.

Kekerasan

Kekerasan dalam Perguruan Tinggi

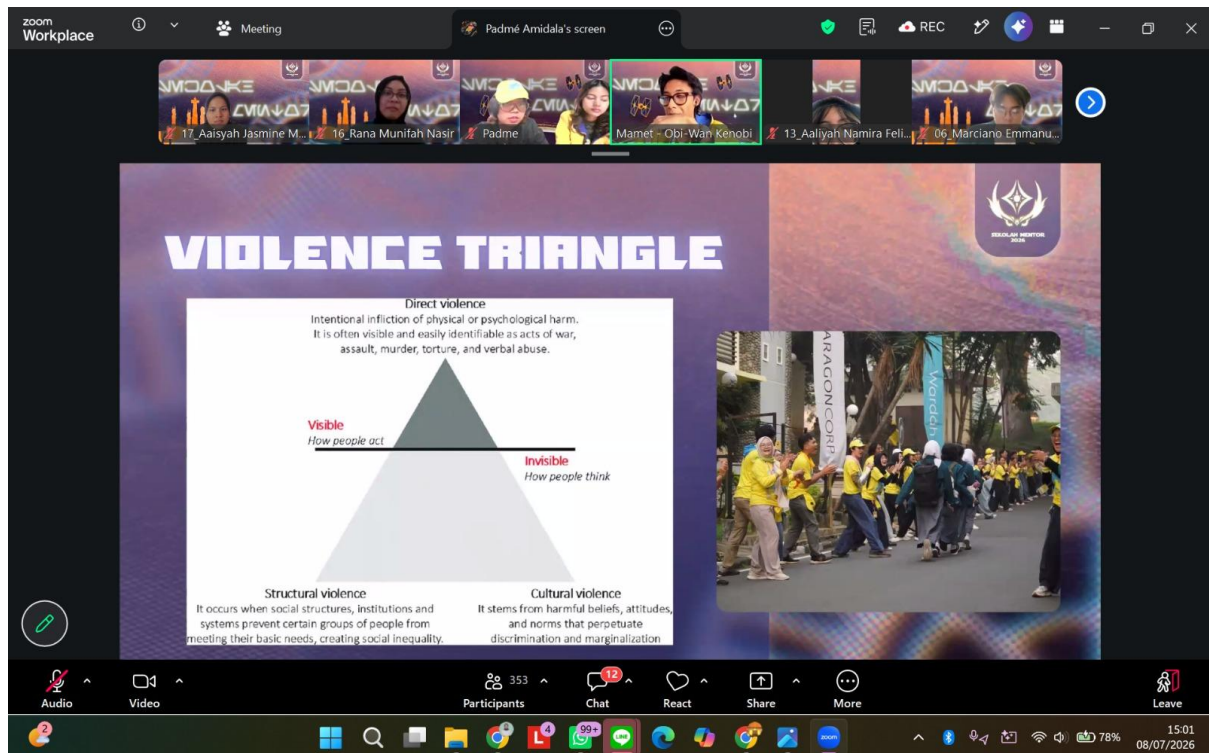
Kekerasan dalam lingkungan perguruan tinggi perlu dipahami secara luas, tidak hanya sebagai tindakan fisik. Permendikbudristek Nomor 55 Tahun 2024 mendefinisikan kekerasan sebagai setiap perbuatan, dengan atau tanpa kekuatan fisik, yang menimbulkan bahaya bagi badan atau nyawa, mengakibatkan penderitaan fisik, seksual, atau psikologis, merampas kemerdekaan, termasuk membuat seseorang pingsan atau tidak berdaya.

Kategori Kekerasan

- Kekerasan fisik
- Kekerasan psikis
- Perundungan
- Kekerasan seksual
- Diskriminasi dan intoleransi

- Kebijakan yang mengandung kekerasan.

Violence Triangle



tolong crop

Manajemen Krisis & Resolusi Konflik

1. Psychological First Aid (PFA)

Psychological First Aid atau PFA adalah pertolongan psikologis awal yang diberikan kepada seseorang yang mengalami kejadian sangat menekan. PFA bertujuan memberikan dukungan manusiawi, menenangkan situasi, mengurangi rasa sendirian, membantu kebutuhan mendesak, dan menghubungkan individu dengan bantuan yang tepat (World Health Organization et al., 2011).

3 Tahapan PFA

1. Look
2. Listen
3. Link

2. Circle of Conflict

Causes of Conflict



Adapted from:
Christopher Moore, *The Mediation Process*, Third Edition (San Francisco: Jossey-Bass), 2003.

3. Thomas-Hilman Conflict Mode Instrument

Gaya	Kapan Tepat Digunakan	Risiko Jika Berlebihan
Competing	Saat perlu keputusan cepat, batas aman, atau prinsip penting	Terlihat mendominasi
Collaborating	Saat isu kompleks dan hubungan perlu dijaga	Butuh waktu dan energi besar
Compromising	Saat waktu terbatas dan semua pihak perlu jalan tengah	Solusi bisa setengah matang
Avoiding	Saat isu belum jelas atau emosi masih tinggi	Masalah bisa membesar
Accommodating	Saat isu lebih penting	Kebutuhan

	bagi pihak lain atau menjaga relasi	diri/kelompok terabaikan
--	-------------------------------------	--------------------------

4. Emotional Intelligence & Non-Violent Communication

- Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali emosi, menggunakan emosi untuk mendukung proses berpikir, memahami makna emosi, dan mengelola emosi secara tepat (Mayer et al., 2004).
- Non-Violent Communication atau NVC membantu mentor menyampaikan pesan tanpa menyalahkan. Rosenberg (2003) merumuskan empat unsur utama: observasi, perasaan, kebutuhan, dan permintaan. Contoh: bukan "Kamu tidak niat mentoring," tetapi "Dalam dua pertemuan terakhir kamu belum banyak bicara. Aku khawatir kamu belum merasa nyaman. Apakah kamu butuh format diskusi yang lebih kecil atau waktu untuk cerita secara personal?"

Experimental Learning

"Learning is the process whereby knowledge is created through the transformation of experience."

- David A. Kolb

DAVID R. KOLB'S EXPERIENTIAL LEARNING THEORY

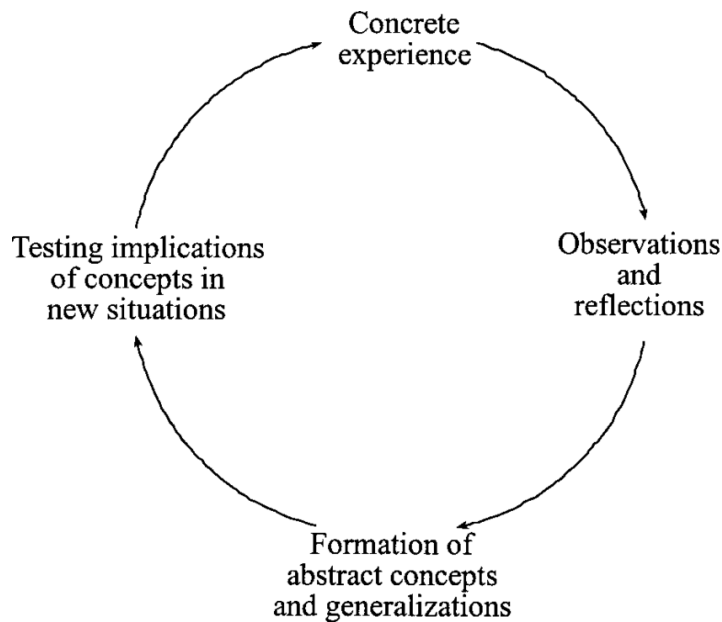
Inti Model Lewin

Pengalaman → Observasi & Refleksi

Refleksi → Konsep Baru

Konsep → Diterapkan pada Situasi Baru

Pengalaman Baru → Memperbarui Pembelajaran



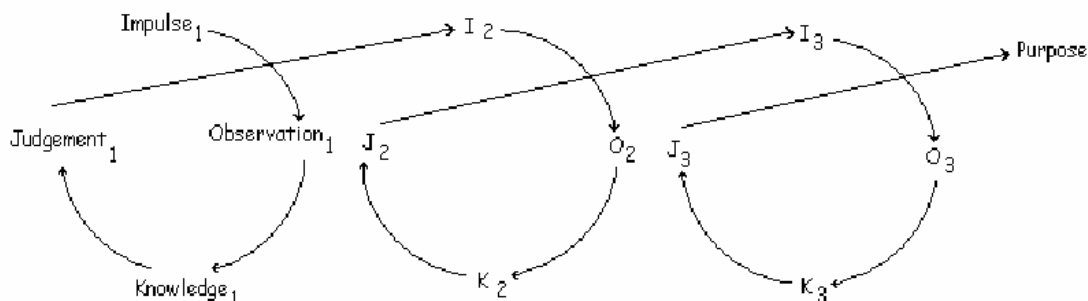
Inti Model Dewey

Impuls mendorong seseorang untuk bertindak.

Refleksi membantu mengevaluasi pengalaman.

Tindakan + Refleksi = Pembelajaran bermakna.

Keseimbangan keduanya menghasilkan keputusan yang lebih matang.



Inti Model Piaget

Asimilasi : pengalaman baru disesuaikan dengan pengetahuan yang sudah ada.

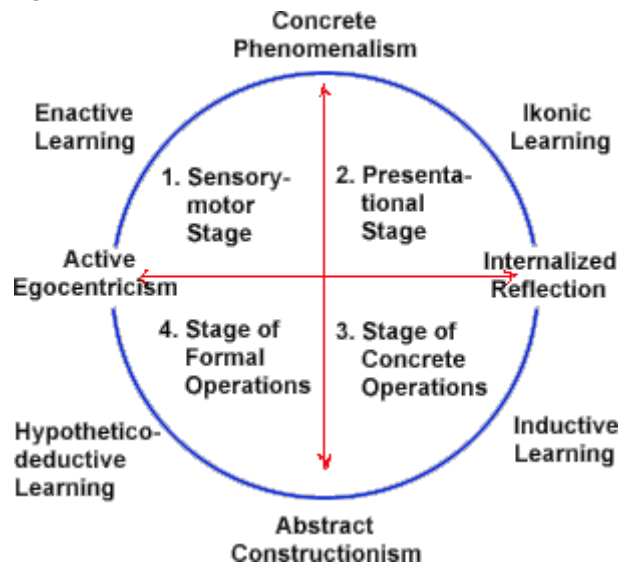
Akomodasi: pengetahuan lama diubah berdasarkan pengalaman baru.

Alurnya adalah :

Pembelajaran berkembang dari pengalaman konkret → refleksi
→ pemikiran abstrak.

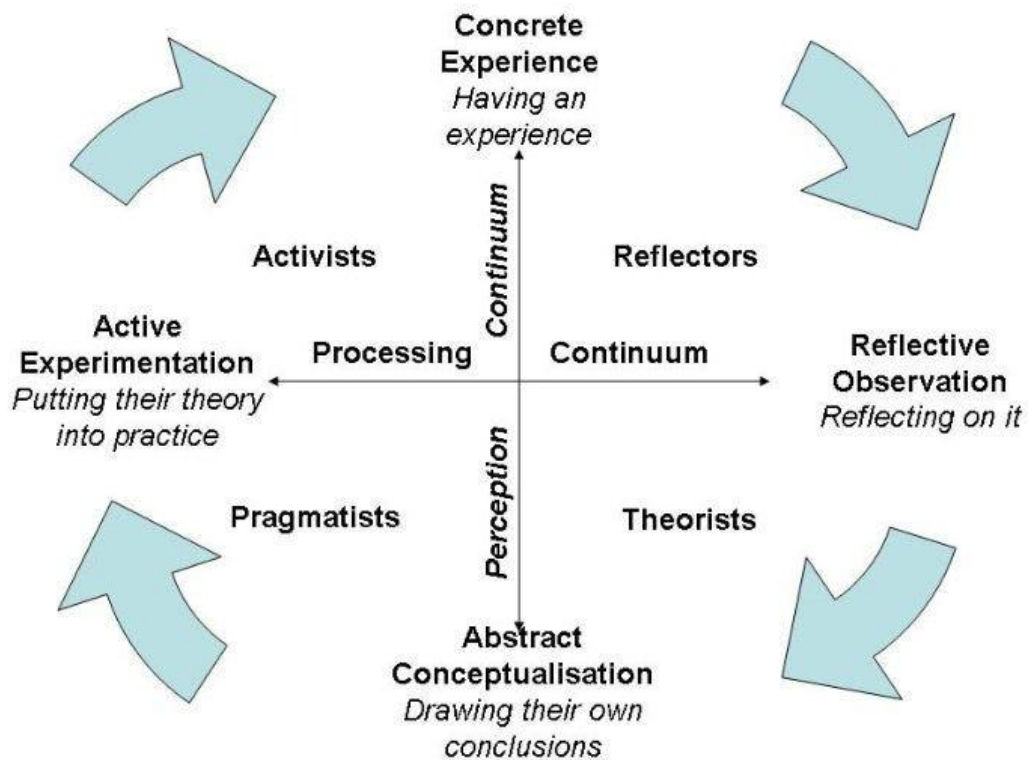
Perkembangan kognitif membuat seseorang semakin mampu memahami konsep yang lebih kompleks.

Ketiga teori inilah yang kemudian diintegrasikan oleh Kolb menjadi siklus Experiential Learning.



KARAKTERISTIK EXPERIENTIAL LEARNING

- Process-oriented → Belajar adalah proses yang terus berkembang.
- Experience-based → Berawal dari pengalaman nyata.
- Reflective & Adaptive → Refleksi membantu menghadapi tantangan dan beradaptasi.
- Holistic Learning → Melibatkan pikiran, emosi, persepsi, dan tindakan.
- Interaction with Environment → Belajar melalui interaksi dengan lingkungan.
- Knowledge Creation → Pengetahuan terbentuk dari pengalaman dan teori.



Pengalaman menghadapi mentee menjadi sumber belajar yang membentuk cara berpikir dan bertindak sebagai mentor.

Day 4

DAY 4: Walking The Way of Jedi

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Kampus Ganesha

Kamis, 9 Juli 2026

From Mentor To You

Active Listening

Active listening merupakan kemampuan mendengarkan secara penuh dan benar-benar berusaha memahami isi pembicaraan, emosi, dan kebutuhan lawan bicara, bukan sekadar menunggu giliran berbicara. Active listening menggunakan empati sehingga lawan bicara merasa dihargai dan diterima, cenderung terbuka dan berani menceritakan kesulitannya. Active Listening lebih fokus mendengarkan dan tidak terlalu cepat memberi solusi. Terdapat beberapa **manfaat** Active Listening, yaitu :

Manfaat Active Listening

Meningkatkan kepercayaan

1. Membuat lawan bicara berani meminta bantuan
2. Lebih mudah membangun Sense of Belonging
3. Lawan bicara tidak merasa sendiri

Komponen Active Listening

Presence (Kehadiran)

Active Listening artinya mendengarkan dengan fokus pada pembicaraan serta memberi respons tanpa terganggu oleh distraksi (hadir sepenuhnya).

1. Attending (Perhatian)

Memberi perhatian secara penuh serta memberi respons yang menunjukkan bahwa kita mendengarkan dan memahami hal yang sedang disampaikan oleh lawan bicara (mengangguk, eye contact, dll).

2. Reflecting (Refleksi)

Memberi kesimpulan singkat, menyampaikan kembali hal yang kita dengar, dan mengonfirmasi isi pembicaraan. Hal ini menunjukkan kita memahami isi pembicaraan dan mentee merasa dimengerti.

“Jadi yang kamu maksud adalah...”

3. Clarifying (Klarifikasi)

Mengklarifikasi pesan secara lebih lanjut dan detail.

“Bolehkah kamu menceritakan lebih detail?”

4. Summarizing (Merangkum)

Merangkum keseluruhan isi pembicaraan, mulai dari penyebab masalah, isi pembicaraan, hingga solusinya.

Hambatan Active Listening

1. Langsung memberikan solusi
Memotong pembicaraan dan langsung memberi solusi tanpa mendengarkan & memahami terlebih dahulu membuat mentee merasa tidak dipahami.
2. Menghakimi
3. Membandingkan dengan pengalaman diri sendiri
Pengalaman dan kemampuan setiap individu berbeda sehingga tidak dapat dibandingkan
4. Memotong atau menyela pembicaraan
5. Mengalihkan topik
6. Terlalu banyak memberikan nasihat

Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif merupakan penyampaian pesan secara tepat hingga tercapai kesamaan pemahaman antarlawan bicara, supaya tidak ada miskomunikasi, dapat membangun hubungan yang baik, dan materi dapat tersampaikan dengan baik meskipun dalam waktu terbatas. Terdapat beberapa fungsi komunikasi efektif, yaitu :

Fungsi Komunikasi Efektif

1. Materi tersampaikan dengan benar dan jelas
2. Mendorong efektivitas penerimaan informasi dalam proses pembelajaran
3. Dapat membangun hubungan positif dan saling percaya
4. Menciptakan ruang yang terbuka, aman untuk bercerita, serta partisipatif

Tipe Komunikasi

1. Komunikasi Verbal
Tipe komunikasi yang menggunakan kata dalam bahasa baik secara lisan maupun tulisan. Contoh dari komunikasi verbal adalah berbicara secara langsung dan surat-menyurat.
2. Komunikasi Nonverbal
Tipe komunikasi untuk menyampaikan pesan tanpa menggunakan kata atau tidak dalam bentuk percakapan/bahasa, melainkan

menggunakan bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan, intonasi, dan gestur.

Komunikasi verbal dan nonverbal saling melengkapi untuk mencapai komunikasi efektif.

METODE REACH

Komunikasi efektif dapat dibangun melalui kerangka REACH.

- Respect : menghargai latar belakang, kemampuan, dan pendapat mentee.
- Empathy : peka terhadap beban, keresahan, dan kondisi mentee
- Audible : pesan terdengar dan bisa dipahami
- Clarity : arahan atau materi disampaikan jelas, lugas, dan runtut
- Humble : Mentor terbuka terhadap pertanyaan, kritik, dan masukan

Komunikasi 2 Arah

Komunikasi yang dibangun melalui interaksi dua arah dan hubungan yang setara. Mentor tidak hanya menyampaikan materi, melainkan harus mampu mendengarkan dan melakukan komunikasi secara efektif. Komunikasi dua arah menerapkan prinsip active listening dan komunikasi efektif.

Olah Suara

Olah suara merupakan kemampuan seseorang dalam mengolah suara sesuai situasi, agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Olah suara dilakukan melalui teknik pernapasan.

Hal yang harus diperhatikan dalam Olah Suara adalah :

1. Suara harus jelas
2. Artikulasi, intonasi, volume, dan tempo disesuaikan dengan konteks di lapangan

Aspek Olah Suara

1. Intonasi
Intonasi merupakan naik turunnya nada. Fungsinya adalah menegaskan atau memberi penekanan pada informasi penting.
2. Artikulasi
Artikulasi merupakan kejelasan dalam pengucapan kata agar terdengar dan mudah dipahami

3. Volume

Volume merupakan intensitas suara, seberapa lantang suara dikeluarkan. Volume disesuaikan dengan jarak antara pembicara dengan audiens, suasana, serta kebutuhan di lapangan.

4. Tempo

Tempo adalah cepat lambatnya nada dalam mengucapkan kata-kata. Tempo disesuaikan dengan suasana, emosi, dan konteks.

5. Diksi

Diksi merupakan pemilihan dan pengucapan kata yang tepat agar pesan tersampaikan secara efektif.

6. Jeda

Jeda merupakan waktu berhenti sejenak saat berbicara. Jeda memberikan ruang bagi pendengar untuk memahami pesan yang disampaikan, menciptakan ruang bagi pembicara untuk memberi penekanan, serta sebagai jeda untuk bernapas.

Jenis Suara

1. Suara Dada

Suara dada merupakan suara yang dikeluarkan ketika berada di dalam ruang tertutup dan dengan audiens yang sedikit. Suara dada tercipta melalui kontraksi otot tulang rusuk dan rongga dada yang dikembangkan. Kekurangan suara dada adalah cepat habis dan tidak jangka panjang.

2. Suara Perut

Suara perut merupakan suara yang dikeluarkan ketika berada di ruang terbuka dengan audiens yang banyak. Suara perut tercipta melalui kontraksi otot diafragma.

Latihan Olah Suara

1. Melakukan olahraga yang melatih otot perut. Misalnya plank dan sit up.
2. Latih artikulasi secara teratur
3. Rekam suara untuk koreksi dan perbaikan, minta bantuan orang lain untuk memberi masukan dan penilaian
4. Konsisten melakukan latihan untuk mencapai hasil optimal

Olah Rasa

Olah rasa merupakan kemampuan mengenali dan mengelola emosi agar dapat merespons situasi secara tepat. Olah rasa sangat penting dilakukan seorang mentor agar mampu mengendalikan emosi pada saat mentoring

serta dapat menampilkan kesan ceria dan positif di depan mentee. Terdapat beberapa unsur pembangun olah rasa, yakni :

Unsur Pembangun Olah Rasa

1. Konsentrasi
Memusatkan seluruh pikiran pada suatu hal (objek, situasi, tujuan)
2. Imajinasi
Kemampuan menciptakan gambaran, ide, atau skenario dalam pikiran
3. Penginderaan
Penginderaan adalah proses penerimaan stimulus oleh individu melalui alat indera yang terdiri dari indera penglihatan (mata), indera pendengaran (telinga), indera pengecap (lidah), indera penciuman (hidung), dan indera peraba (kulit). Dalam konteks mentor, penginderaan merupakan proses mendengar suara tertentu dan merasakan sentuhan. Penginderaan bertujuan agar mentor bisa merespons stimulus dengan emosi yang relevan dan otentik.
4. Kepekaan Rasa
Kemampuan untuk memiliki sensitivitas tinggi terhadap emosi diri dan orang lain.

Indikator yang Perlu Diamati dari Mentee dalam Memahami Materi

1. Tingkat kebingungan mentee dalam memahami materi
2. Fokus mentee dalam sikon tertentu (kehilangan fokus/terjaga)
3. Kesesuaian contoh dengan konteks materi

Bahasa Tubuh (Body Language)

Bahasa tubuh merupakan bentuk komunikasi nonverbal yang disampaikan melalui perilaku fisik untuk menyampaikan informasi, sikap, dan emosi secara tersirat meliputi mimik wajah, kontak mata, gestur tubuh, postur tubuh, tata krama, serta penggunaan ruang dan gerakan.

1. Mimik Wajah
Mimik wajah menunjukkan empati dan keseriusan menanggapi mentee, kegembiraan, hingga dukungan.
2. Kontak Mata
Kontak mata mampu menciptakan koneksi pribadi dan lebih terhubung dengan mentee
3. Gestur Tubuh
Gestur tubuh selaras dengan pesan verbal, dapat meningkatkan komunikasi supaya lebih efektif

4. Postur Tubuh

Postur menunjukkan kesiapan dan kepercayaan diri

5. Tata Krama

Tata krama mencerminkan sikap hormat dan profesionalisme mentor

6. Penggunaan Ruang dan Gerakan

Membantu mentor menjangkau seluruh audiens secara merata serta menjaga perhatian forum

Day 5

DAY 5: The Circle of the Living Force
Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Kampus Ganesha
Sabtu, 11 Juli 2026

Membangun Dialog dalam Mentoring

1. Dialektika

Proses belajar melalui **dialog** sehingga menghasilkan pemahaman baru yang lebih baik dari sebelumnya.

Komponen Dialektika (materi tambahan dari Kak Toya):

1. Thesis → Gagasan pemantik dialog
2. Antithesis → Gagasan yang melawan thesis
3. Synthesis → Gagasan hasil dialog

Peran mentor dalam dialektika adalah sebagai **fasilitator** dialektika yang:

1. Membuka ruang pendapat
2. Tidak langsung membenarkan maupun menyalahkan
3. Menggali alasan jawaban
4. Menghubungkan jawaban dengan materi
5. Menjaga percakapan untuk tetap aman dan tidak debat kosong (debat tanpa esensi)
6. Merangkum hasil diskusi agar topik pembicaraan tidak melebar

2. Socratic Questioning

Teknik bertanya menggunakan **pertanyaan terbuka** untuk menggali pendapat dan mendorong pemikiran kritis dari lawan bicara.

Tujuan:

1. Mendorong pemikiran kritis
2. Mendorong lawan bicara untuk melakukan refleksi
3. Mendorong lawan bicara untuk menemukan solusi sendiri (*problem solving*)

Tujuan sebagai mentor:

1. Mendorong mentee untuk berpikir kritis
2. Mentee dituntut untuk mengetahui alasan dari jawabannya
3. Meningkatkan kemampuan *problem solving* mentee
4. Meningkatkan percaya diri mentee
5. Menghubungkan materi (*bridging*)

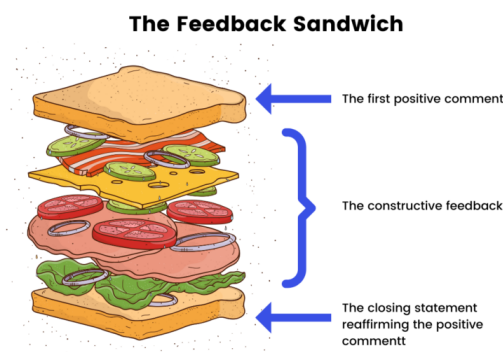
3. Umpan Balik (Feedback)

Masukan yang membantu lawan bicara melihat apa yang sudah tepat dan apa yang perlu ditingkatkan kembali serta **saran** untuk kedepannya.

Tujuan:

1. Dialektika
2. Refleksi
3. Menambah perspektif baru
4. Lelah bonding (?? gatau catetan gw aneh)

Sandwich Method



Teknik pemberian kritik yang bertujuan agar penerima lebih mudah menerima masukan tanpa merasa dihakimi atau diserang. Kritik diselipkan di antara dua komen positif agar memberi impresi awal yang positif dan saran akhir yang konstruktif dan membangun.

Coaching and GROW Model

Proses penyampaian ilmu atau pengalaman antara seorang *coach* (pelatih) dan *coachee* (yang dilatih). Bertujuan untuk **mengembangkan kemampuan dan pengetahuan coachee**.

G → **Goal** : tujuan akhir yang ingin dicapai

R → **Reality** : keadaan sekarang seperti apa? Sejauh apa dari tujuan tsb.

O → **Options** : pilihan-pilihan yang dapat diambil untuk mencapai tujuan

W → **Will** : pilihan yang dipilih untuk dilakukan setelah pertimbangan

Lingkar Mentoring

Lingkar pendekatan mentoring berbentuk diskusi yang tujuannya membuat lingkungan aman, partisipatif, dan komunikasi dua arah.

Bersifat **dinamik**, mengikuti kondisi lapangan

Tujuan → Agar mentor dan mentee dapat bertukar pandang, berdiskusi, dan membahas pengalaman

Tipe-tipe lingkaran mentoring:

1. Lingkaran **Diskusi**
Digunakan saat ingin menyampaikan pendapat dan berdiskusi. Pada lingkaran ini, semua setara.
2. Lingkaran **Wacana**
Untuk menyampaikan materi atau topik tertentu. Terdapat pemateri dan pendengar.
3. Lingkaran **Wawancara**
Untuk menggali informasi. Terdapat narasumber dan penanya.

Hal-hal yang perlu diperhatikan saat membuat lingkaran mentoring:

1. Titik Fokus
Usahakan untuk tidak ada distraksi, kondusif, dan mentor dapat melihat pataka.
2. Tempat & Suasana
Adem, kondusif, pencahayaan cukup, datar, kering, perhatikan RHA (Risk Hazard Assessment)
3. Jumlah Peserta
Sesuaikan tempat dan ukuran lingkaran mentoring dengan jumlah peserta (lebih banyak lebih besar)
4. Karakter Materi
Sesuaikan karakter materi dengan ukuran lingkaran mentoring dan jumlah peserta (contoh: materi yang lebih intim dan personal → lingkaran yang lebih kecil dan dekat)

Day 6

DAY 6: Forge Your Lightsaber

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Daring

Selasa, 14 Juli 2026

Mengenai Seluk - Beluk Kampus Gajah

1. Timeline ITB (ITB dari masa ke masa)

1920	• 3 Juli 1920, ITB didirikan oleh pemerintahan Belanda dengan nama Technische Hoogeschool te Bandoeng (dibaca : Tehnisye Hugeskul te Bandung) • Hanya ada 1 fakultas dan 1 jurusan ◦ de Faculteit van Technische Wetenschap (Fakultas Ilmu Pengetahuan Teknik) ◦ <i>afdeeling der Wegen Waterbouwkunde</i> (Bagian/Jurusan Bangunan Jalan dan Air, yang menjadi cikal bakal Teknik Sipil).
1924	(4 Tahun pertama) 12 Insinyur lulusan pertama dari THB
1926	Soekarno lulus dari THB
1942-1945	(Saat Indonesia diduduki oleh Jepang) THB -> Bandung Kogyo Daigaku
1945-1950	• Setelah kemerdekaan berubah nama menjadi STT Bandung (Sekolah Tinggi Teknik Bandung) • Sempat pindah ke UGM
1950-1959	• Gabung dengan Universitas Indonesia • Fakultas Teknik dan Fakultas Ilmu Pasti dan Alam
1959	THB diresmikan menjadi Institut Teknologi Bandung oleh pemerintah Indonesia

2. Tentang ITB

Visi

Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul, bermartabat, mandiri, dan diakui dunia serta memandu perubahan yang mampu meningkatkan kesejahteraan bangsa Indonesia dan dunia.

Misi

Menciptakan, berbagi, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan kemanusiaan serta menghasilkan sumber daya insani yang unggul untuk menjadikan Indonesia dan dunia lebih baik.

Motto

“In Harmonia Progressio”

- Makna : “kemajuan yang dicapai bersama dalam harmoni”.
- Cita-cita ITB untuk **terus maju** tanpa meninggalkan **semangat kebersamaan dan keberagaman**.

Logo ITB

	1. Dewa Ganesha (Gajah) : Dewa Kecerdasan 2. Kapak : Keberanian dan kebijakan 3. Tasbih & Manik manik : Kebijaksanaan 4. Selendang : Kesucian 5. Cawan : Sumber Ilmu yang tak pernah Habis 6. Buku terbuka : Himpunan ilmu pengetahuan
---	--

Jaket Almamater ITB (Jamal)

	1. Fungsi : Identitas resmi 2. Warna : Cobalt Blue 3. Jumlah Kancing : 4 Kancing berwarna Emas 4. Letak Logo ITB : Kiri dada
---	--

Multikampus ITB

ITB Ganesha

- Lokasi: Jl. Ganesha No. 10, Bandung
- Kampus tertua dan berdiri sejak tahun 1920 sebagai THB.

ITB Jakarta

- Lokasi: Jl. HR Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan
- Beroperasi sejak 2007 melalui SBM. Fokus utamanya pada program Pascasarjana, Manajemen, dan studi multidisiplin lain.

ITB Jatinangor

- Lokasi: Jl. Raya Jatinangor, Sumedang

- Beroperasi sejak 2011. Mahasiswa TPB kuliah di satu tahun pertama dan menjadi lokasi beberapa program studi.

ITB Cirebon

- Lokasi: Watubelah dan Arjawinangun, Kabupaten Cirebon
- Resmi dibuka pada tahun akademik 2016/2017. Program studi yang berlokasi di sini antara lain, Oseanografi, Desain Produk, Kriya, Teknik Geofisika, Teknik Pertambangan, dan Teknik Industri.

KM ITB

1. Apa itu KM ITB?

KM ITB adalah Keluarga Mahasiswa ITB. Segala hal yang menjadi basis pembentukan hingga pengimplementasian KM ITB berlandaskan pada Konsepsi KM ITB (Konsepsi KM ITB, 2015).

Kenapa Mentor Perlu Paham?

Materi ini membekali mentor dengan pemahaman tentang identitas, sejarah, dan nilai KM ITB sehingga mampu menyampaikan materi secara bermakna dan menumbuhkan SOB terhadap KM ITB.

2. Peran dan Fungsi KM ITB

Dimensi Pertama: Falsafah Dasar Organisasi

(Pidato Bung Hatta) Tanggung Jawab Moril Kaum Inteligensia, yang menyatakan bahwa tugas perguruan tinggi adalah membentuk manusia susila dan demokrat yang:

- Memiliki keinsafan tanggung jawab atas kesejahteraan masyarakatnya.
- Cakap dan mandiri dalam memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan.
- Cakap memangku jabatan atau pekerjaan dalam masyarakat.
- Pernyataan di atas disederhanakan bahwa tugas perguruan tinggi adalah membentuk insan akademis yang memiliki dua peran:
 - Peran untuk selalu mengembangkan diri sehingga menjadi generasi yang tanggap dan mampu menghadapi tantangan masa depan.
 - Peran yang akan muncul dengan sendirinya apabila mengikuti watak ilmu yang selalu mencari dan membela kebenaran ilmiah.

→ Pendidikan tinggi membentuk karakter dan membantu mahasiswa menemukan perannya di masyarakat. KM ITB menjadi ruang bagi mahasiswa untuk belajar dan mendidik dirinya sendiri (*learning by themselves*).

Dimensi Kedua: Kebutuhan Mahasiswa

Konsepsi KM ITB menyebutkan bahwa mahasiswa merupakan salah satu komunitas kampus yang memiliki karakteristik tersendiri. Mahasiswa mengemban 2 fungsi:

1. Dituntut untuk terus berupaya mengembangkan diri menjadi lapisan masyarakat masa depan yang berkualitas;
2. Dituntut untuk aktif bergerak ikut menata kehidupan bangsanya dengan berlandaskan nilai ilmiah dan moralitas.

Sehingga diturunkan 3 kebutuhan mahasiswa yaitu : **pendidikan, kesejahteraan, dan aktualisasi diri.**

→ Untuk memenuhi kebutuhan yang membutuhkan perorganisasian, perlu dibentuk lembaga khusus yang mampu mewadahi seluruh kepentingan bersama, bukan kepentingan perorangan maupun kelompok. Lembaga inilah yang disebut sebagai **lembaga sentral mahasiswa** dan **KM ITB hadir sebagai jawaban pemenuhan kebutuhan tersebut.**

Orientasi Dasar Organisasi KM ITB

Dari 2 dimensi tersebut, KM ITB merumuskan 3 orientasi dasar organisasi sebagai berikut:

1. Menjadi wadah pengembangan diri mahasiswa untuk membentuk lapisan masyarakat masa depan yang profesional, intelek, humanis, dan religius.
2. Mewujudkan karya nyata mahasiswa dalam perjuangan menata kehidupan bangsa.
3. Menjadi wadah bagi upaya pemenuhan kebutuhan dasar mahasiswa yang meliputi pendidikan, kesejahteraan, dan aktualisasi diri.

3. Linimasa Terbentuknya KM ITB

1920-1930	• 3 Juli 1920: THB berdiri. • 2 September 1920: Mahasiswa membentuk BSC, lembaga sentral mahasiswa pertama. • BSC berlandaskan nilai terbuka, inklusif, dan mempersatukan seluruh mahasiswa.
------------------	--

1932-1940	• BSC belum mampu menyatukan seluruh mahasiswa karena dominasi budaya Belanda. • 1935: Berdiri CSV (mahasiswa Tionghoa) dan ISV (mahasiswa Indonesia).
1941-1950	• 1941: THB diambil alih militer Belanda sehingga kegiatan BSC, CSV, dan ISV terhenti. • 27 Agustus 1945: THB menjadi Sekolah Tinggi Teknik (STT) Bandung. • BSC bertransformasi menjadi organisasi ekstrakampus CSB (Corpus Studiosorum Bandungense).
1951-1960	• 1952-1955: Terbentuk DMUIB, SMFT, SMFIPIA, dan KMUI sebagai organisasi kemahasiswaan. • 1959: ITB resmi berdiri. • 26 November 1960: Dibentuk Dewan Mahasiswa ITB (DM ITB).
1961-1970	• 12 November 1966: Dibentuk Keluarga Mahasiswa ITB (KM-ITB) sebagai penyempurnaan DM ITB. • KM-ITB terdiri atas 5 badan kelengkapan: MPM ITB, DM ITB, BPM ITB, HMJ, dan Satuan Kegiatan Mahasiswa.
1971-1980	• 1977: Pemilihan Ketua DM ITB menggunakan sistem langsung (one man one vote). • 1978: Kebijakan NKK membuat KM-ITB dicap ilegal dan DM ITB dibekukan, tetapi gerakan mahasiswa tetap berlangsung. • 1979: Dibentuk BKK, namun ditolak mahasiswa karena dinilai tidak independen.
1981-1990	• 1982: KM-ITB dibubarkan akibat tekanan pemerintah. • Dibentuk FKHJ dan BKSK untuk mengoordinasikan kegiatan kemahasiswaan. • 1990: Berakhirnya NKK/BKK; konsep SMPT ditolak mahasiswa ITB.
1991-2000	• 1994: Referendum Raya menyetujui pembentukan Lembaga Sentral Mahasiswa (86,7% suara). • 20 Januari 1996: KM-ITB resmi dideklarasikan kembali. • 1998: Disahkan Konsepsi dan AD/ART KM-ITB, serta diselenggarakan Pemira KM-ITB pertama.

2001-2010	• 2001: FKHJ menginisiasi penataan kembali KM-ITB dan membentuk Panitia Pemilu. • Sejak 2001, Pemira diselenggarakan setiap tahun dengan sistem one man one vote. • 2008: Pemira diperluas dengan pemilihan MWA-WM. • Kabinet KM-ITB aktif mengawal berbagai isu nasional, seperti kenaikan BBM, korupsi, RUU PT, hingga Omnibus Law.
2011-2020	• 2016: Nama resmi berubah dari KM-ITB menjadi KM ITB. • Perkembangan kampus multikampus mendorong sistem kemahasiswaan yang lebih inklusif.
2020-sekarang	• 2020: Pandemi COVID-19 membuat seluruh aktivitas KM ITB, termasuk OSKM, beralih ke daring serta memperkuat isu multikampus. • 2025-2026: Dilakukan amandemen sistem KM ITB untuk menyesuaikan tantangan regenerasi, koordinasi antarlembaga, dan perkembangan multikampus.

4. Identitas KM ITB

	• Lambang KM ITB: terdiri dari gambar Ganesha, tulisan 'KELUARGA MAHASISWA INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG' dan tulisan 'UNTUK TUHAN, BANGSA, DAN ALMAMATER'. • Bendera KM ITB: berwarna dasar biru serta memuat lambang dan semboyan KM ITB. • Identitas KM ITB: Jaket Almamater ITB, atribut dengan lambang KM ITB, dan bendera KM ITB.
---	---

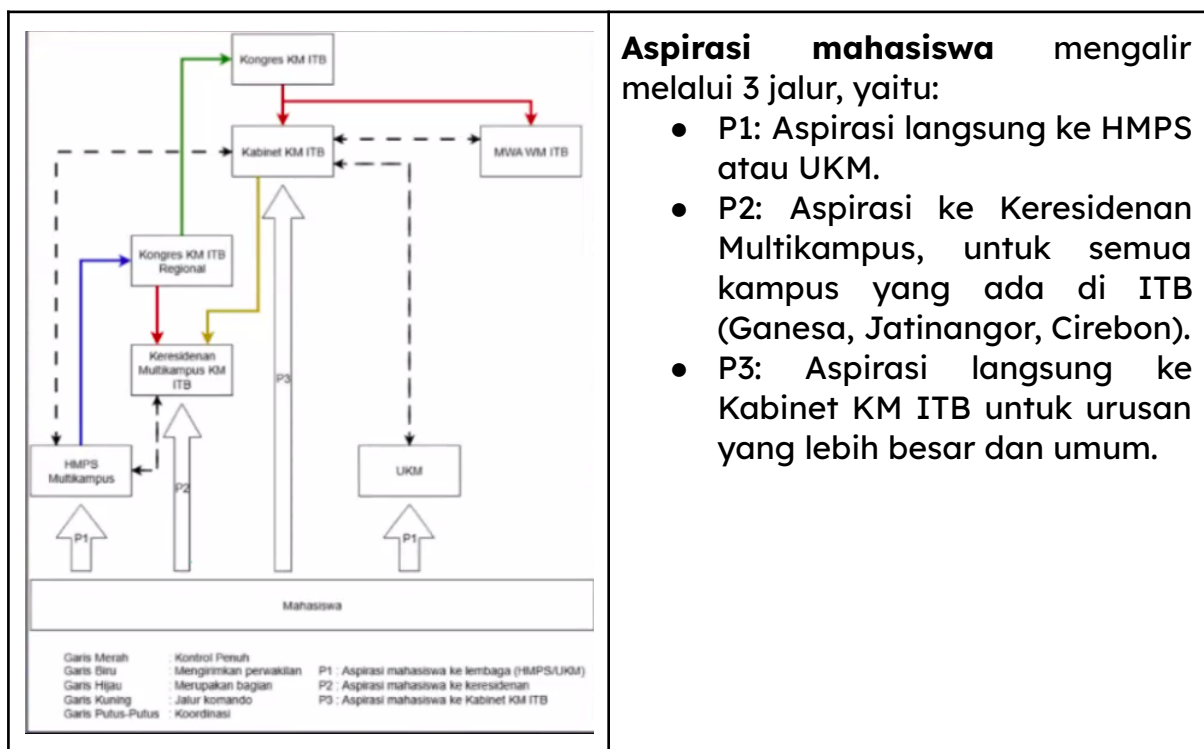
- Berdasarkan AD/ART KM ITB Amandemen 2025, didefinisikan hal-hal sebagai berikut.
 - Anggota KM ITB: Seluruh mahasiswa S1 yang terdaftar secara resmi di ITB.
 - Asas KM ITB: Pancasila dan Kebenaran Ilmiah.
- Sifat Organisasi Kemahasiswaan KM ITB:
 1. Mandiri
 2. Kekeluargaan

3. Adil
4. Aspiratif dan partisipatif
5. Representatif
6. Efektif dan efisien
7. Transparan

- Semboyan KM ITB: "Untuk Tuhan, Bangsa, dan Almamater"

5. Badan Organisasi KM ITB

Badan Organisasi KM ITB mengatur struktur, peran, dan hubungan antarlembaga agar aspirasi mahasiswa dapat dikelola dan dijalankan secara efektif.



Hubungan Antarlembaga

- Merah: Kontrol penuh, Kongres mengawasi Kabinet dan MWA WM.
- Kuning: Jalur komando, Kabinet mengoordinasikan Keresidenan.
- Biru: Jalur perwakilan, HMPs multikampus mengirim wakil ke Kongres Regional.
- Hijau: Bagian dari, Kongres Regional merupakan bagian dari Kongres KM ITB.
- Garis putus-putus: Koordinasi, antarlembaga bekerja sama dalam menjalankan fungsinya.

Peran Lembaga di KM ITB

1. Kongres KM ITB: Lembaga legislatif tertinggi yang menetapkan arah organisasi dan mengawasi Kabinet KM ITB serta MWA WM ITB.

2. Kongres Regional: Lembaga legislatif di setiap keresidenan yang mengawasi lembaga multikampus.
3. Kabinet KM ITB: Lembaga eksekutif yang menjalankan program kerja dan melayani kebutuhan mahasiswa.
4. MWA WM ITB: Perwakilan mahasiswa dalam perumusan kebijakan universitas bersama rektorat dan Senat Akademik.
5. HMPS & UKM: Wadah pengembangan mahasiswa berdasarkan program studi, minat, dan bakat.
6. Keresidenan Multikampus: Mengoordinasikan dan mengelola kesejahteraan mahasiswa di kampus multikampus.

Aktualisasi Peran Mahasiswa

1. Mengenal Tridharma

3 pilar Tridharma Perguruan Tinggi adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan proses sadar dan terencana untuk mengaktualisasikan potensi intelektual, keterampilan, dan karakter secara utuh.
2. Penelitian
Penelitian adalah proses mencari, memahami, dan mengembangkan pengetahuan secara sistematis.
3. Pengabdian
Pengabdian kepada masyarakat menegaskan bahwa ilmu yang dimiliki mahasiswa harus kembali ke masyarakat.

Privilege Mahasiswa

- Menurut BPS, APK pendidikan tinggi Indonesia tahun 2024 mencapai 32,00%. Artinya, dari sekitar 100 orang, hanya sekitar 32 yang sedang mengenyam pendidikan tinggi dan sekitar 68 sisanya tidak.

Posisi mahasiswa bisa disebut sebagai privilege (hak istimewa). Ini bukan berarti hidup mahasiswa lebih mudah, **tetapi di level struktural, mahasiswa memiliki akses pada ruang belajar, jaringan intelektual, dan kesempatan berkembang yang tidak dimiliki sebagian besar orang seusianya.** Kesadaran ini penting agar keistimewaan yang dimiliki tidak berhenti sebagai keuntungan pribadi, tetapi juga menjadi dasar untuk memberi manfaat bagi masyarakat.

2. Hak dan Kewajiban

Hak:

1. Hak atas pendidikan yang layak
2. Hak atas kebebasan akademik dan mimbar akademik

3. Hak atas kebebasan berserikat dan berpendapat
4. Hak atas bantuan biaya pendidikan
5. Hak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi

Kewajiban:

1. Kewajiban belajar sungguh-sungguh
2. Kewajiban menjunjung integritas akademik
3. Kewajiban berpendapat secara bertanggung jawab
4. Kewajiban menggunakan kesempatan dengan baik
5. Kewajiban mematuhi norma dan peraturan kampus

3. Popope Mahasiswa

Posisi:

- Setara dengan Masyarakat
Memiliki kedudukan yang sama dengan masyarakat pada umumnya; dan merupakan bagian dari kebudayaan masyarakat yang tidak pernah bisa lepas dari lingkungannya.
- Insan Akademis
Memiliki mengembangkan diri sehingga menjadi generasi yang tanggap dan mampu menghadapi tantangan masa depan.

Potensi:

- Kemampuan Berpikir Kritis dan Analitis
- Akses terhadap Jaringan Multidisiplin
- Fleksibilitas dan Keterbukaan terhadap Perspektif Baru
- Posisi Relatif di Luar Struktur Kepentingan yang Mapan

Peran:

- Agent of Change (Agen Perubahan)
- Social Control (Kontrol Sosial)
- Iron Stock (Generasi Penerus)
- Moral Force (Kekuatan Moral)

Kesalahan Interpretasi Popope

- Memisahkan Identitas Pelajar dari Identitas Anggota Masyarakat
- Menggeneralisasi Permasalahan dan Solusi dalam Masyarakat
- Glorifikasi Peran sebagai Satu-satunya Agen Perubahan

4. Popope Mentor

Posisi:

- Tidak sekadar pembentuk keluarga OSKM, mentor berkedudukan sebagai garda terdepan yang memegang tanggung jawab penuh untuk merangkul, membimbing, dan mengarahkan langkah awal para mahasiswa baru.

Potensi:

- Memiliki wawasan, jam terbang, dan pengalaman adaptasi kampus yang lebih matang. Kapasitas nyata inilah yang menjadi modal atau senjata utama mentor untuk bisa memandu mentee dengan relevan.

Peran:

- Hadir sebagai "kakak pertama" yang menyambut mereka memasuki dunia kampus, sekaligus konsisten bertindak sebagai role model yang memberikan pendampingan secara berkelanjutan melampaui masa orientasi.

Memahami Realita Isu Sosial**1. Apa itu Isu Sosial?**

Isu sosial adalah kondisi, situasi, atau persoalan yang memengaruhi banyak orang dalam suatu masyarakat dan dipandang perlu untuk diselesaikan secara bersama (Weiberg).

Gejala vs Penyebab

Dalam analisa isu sosial, perbedaan antara gejala dan penyebab merupakan langkah dasar yang penting. Gejala adalah sesuatu yang terdampak di permukaan, sesuatu yang bisa dilihat, dirasakan, atau diukur. Penyebab adalah akar yang membuat gejala tersebut muncul, sering kali tidak terlihat secara langsung, tetapi justru menjadi sumber utamanya.

Gejala	Penyebab
Dapat dirasakan dan diukur di permukaan	Biasanya tidak langsung terlihat dan bersifat lebih mendasar atau struktural
Merupakan akibat dari sesuatu	Merupakan akar dari sesuatu
Jika hanya ditangani di permukaan, bisa mereda sementara tetapi muncul lagi	Jika akar masalah ditangani, gejala dapat mereda secara lebih permanen

2. Berpikir Kritis dalam Realita Sosial

Berpikir kritis dalam realita sosial adalah kemampuan untuk memahami persoalan sosial secara jernih, menilai informasi secara cermat, dan merespons masalah berdasarkan alasan yang kuat, **bukan sekadar reaksi spontan.**

Dua potensi bahaya sekaligus mengintai dalam cara merespons informasi

tentang realita sosial, yaitu:

- Menerima terlalu mudah → melahirkan kepasifan
- Menolak terlalu cepat → melahirkan eksklusivitas intelektual

Keduanya adalah bentuk kegagalan berpikir kritis. Pemikir kritis mampu berdiri di antara keduanya, yaitu terbuka terhadap informasi baru, namun tidak mudah terbawa arus.

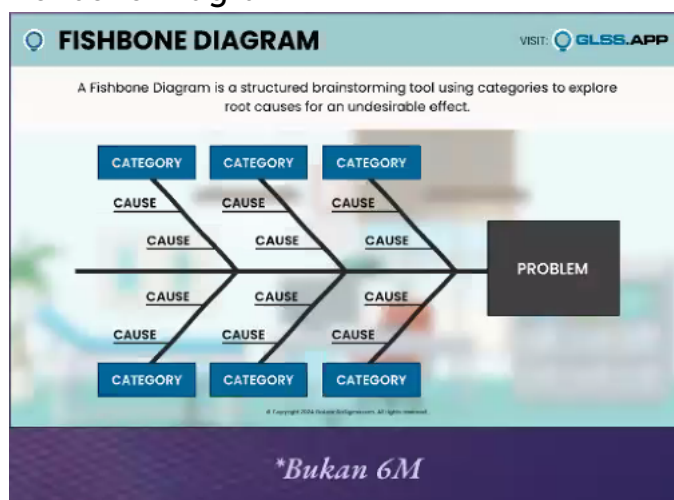
Framework Analisis Isu Sosial

Berurutan

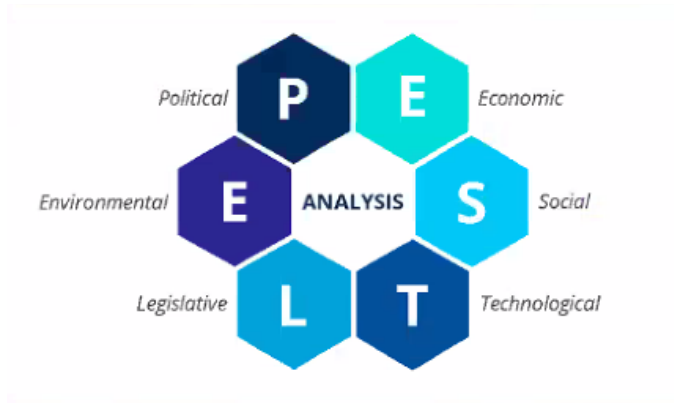
1.	Apa yang sedang terjadi?	Deskripsikan situasi yang ada secara faktual dan konkret.
2.	Siapa yang paling terdampak?	Identifikasi siapa yang paling merasakan dampak dari masalah tersebut.
3.	Mengapa ini terjadi?	Telusuri penyebab di balik gejala yang tampak.
4.	Siapa yang dapat mengubah ini?	Tentukan pihak yang memiliki kuasa atau peran untuk menyelesaikan masalah.
5.	Apa yang sudah dan belum dilakukan?	Evaluasi langkah yang telah dicoba serta kekurangan yang masih ada.

3. Toolkit Analysis

- Fishbone Diagram



- PESTLE Analysis



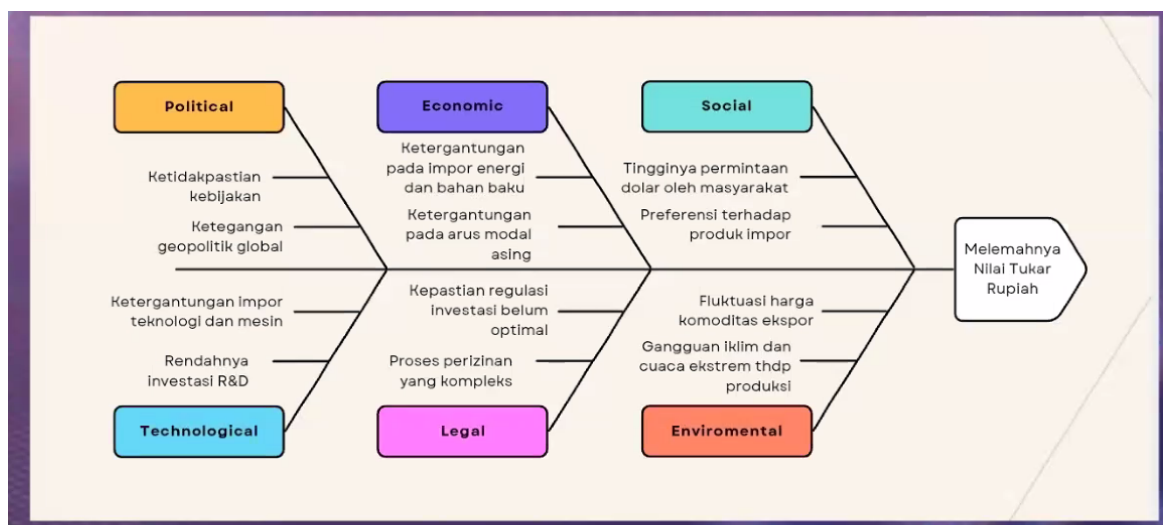
- 5 Whys

Teknik investigasi akar masalah (root cause analysis), dilakukan dengan mengajukan pertanyaan "mengapa" secara berulang (idealnya lima kali) terhadap suatu gejala hingga ditemukan penyebab fundamental.

Prosedur

1. Rumuskan pernyataan masalah secara spesifik.
2. Tanyakan "mengapa masalah ini terjadi?" dan catat jawabannya.
3. Ulangi pertanyaan "mengapa" terhadap jawaban sebelumnya, hingga akar masalah ditemukan (tidak selalu tepat lima kali).

Contoh



Day 7

DAY 7

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Kampus Jatinangor
Kamis, 16 Juli 2026

Memahami Alur Aspirasi Mahasiswa Melalui Roleplay KM ITB

Day 8

DAY 8

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Luring
Sabtu, 18 Juli 2026

Peta

Peta adalah alat untuk mengetahui lokasi, sehingga mentor dapat mengambil keputusan secara tepat dan cepat ketika terjadi hal yang mendesak.

Fungsi Peta

1. Orientasi wilayah (letak tempat, dll.)
2. Efisiensi mobilisasi (rute yang harus dilalui)
3. Dasar pengambilan keputusan spasial
4. Mitigasi hambatan lapangan

Komponen Dasar Peta

1. Arah mata angin
2. Simbol
3. Legenda (arti dari simbol)
4. Skala
5. Orientasi (penyesuaian peta dengan kondisi nyata di lapangan)

Zona Penting Kampus Jatinangor

1. Zona Akademik
Contoh : GKU 1, GKU 2, GKU 3, dll.
2. Zona Penunjang Umum
Contoh : GSG, Co-working Space, SL, dll.
3. Zona Olahraga dan Ruang Terbuka
Contoh : Lapangan Sepakbola, Amphitheater, dll.
4. Zona Ibadah dan Istirahat
Contoh : Musholla, Kantin, Asrama, dll.
5. Zona Konservasi dan Air
Contoh : Situ 1, Situ 2, Arboretum, dll.

Olah Ruang

Olah ruang bertujuan untuk mencari tempat yang aman, nyaman, dan kondusif untuk mentee, khususnya untuk mentoring.

Pertimbangan Pemilihan Lokasi

1. Aman
2. Nyaman
3. Aksesibilitas mudah
4. Kesesuaian tempat dengan tujuan

Hal-hal yang harus diperhatikan

Penataan ruang saat lingkaran mentoring mengharuskan mentor menghadap ke semua mentee, dan mentee harus dapat mendengar, melihat, dan merasa dilibatkan.

- **Tata letak lingkaran mentoring sesuai kondisi**
 1. Penyampaian materi searah, mentor ada di titik fokus, mentee menghadap mentor
 2. Pastikan ada ruang untuk bergerak jika melakukan kegiatan fisik/*outdoor*
 3. Dalam sesi personal, buat lingkaran menjadi lebih kecil dan jauh dari keramaian

Ice Breaking

Ice breaking merupakan kegiatan yang bertujuan untuk membangun fokus, kedekatan, dan kenyamanan mentee. Ice breaking juga berfungsi untuk mencairkan suasana dan menjadi transisi materi.

Yang perlu diperhatikan saat merancang ice breaking :

1. Tujuan yang jelas
2. Kondisi peserta
3. Instruksi sederhana dan mudah dipahami
4. Durasi singkat
5. Aman dan tidak mempermalukan peserta
6. Sesuai dengan kondisi lapangan
7. Memiliki transisi menuju materi pertama

Prinsip Desain SAFE

1. S = Simple
2. A = Appropriate
3. F = Fun
4. E = Engaging

Jenis Ice Breaking

1. Introductory
2. Getting-to-know-you (untuk mengetahui funfact, memahami peserta lebih dalam)
3. Energizer (aktivitas fisik yang ringan)
4. Focus Breaker (mengembalikan fokus)
5. Team Building (membangun kolaborasi dengan yang lainnya)
6. Minigame
7. Trivia / Quiz Ringan
8. Content-related (berkaitan dengan materi)

Menentukan Mentoring Berdasarkan Kondisi

1. Kepada mentee baru, utamakan pengenalan terlebih dahulu (hindari topik yang mendalam)
2. Gunakan ice breaking bila mentoring dirasa terlalu lama
3. Hindari aktivitas atau diskusi yang panjang bila akan ada / setelah aktivitas fisik
4. Jika mentee mulai mengantuk, gunakan ice breaking yang melibatkan aktivitas bergerak (hindari duduk terlalu lama dan aktivitas yang pasif)
5. Jika mentoring terlalu lama dan ramai, buat ice breaking yang menyatukan kelompok kembali (hindari permainan yang menambah keramaian)
6. Jika mentee tegang atau cemas, gunakan ice breaking yang membawa perasaan aman (contoh : pertanyaan positif)
7. Sebelum materi baru, beri ice breaking yang berhubungan dengan materi, hindari aktivitas yang tidak relevan

Kesalahan Umum Dalam Ice Breaking

1. Ice breaking terlalu lama
2. Mempermalukan peserta
3. Tidak relevan dengan materi
4. Tanpa transisi

Alur Berpikir Mentoring

Alur ini ada supaya mentor dapat membaca situasi, mengambil tindakan yang tepat, dan memastikan mentoring tetap terarah.

Tujuan

1. Agar mentoring lebih siap dan matang
2. Antisipasi kondisi-kondisi yang mungkin terjadi
3. Mengambil keputusan yang tepat dan cepat di lapangan
4. Menyesuaikan metode mentoring tanpa mengorbankan tujuan pembelajaran

Urgensi

1. Memilih ice breaking yang sesuai dengan kondisi mentee
2. Dapat mengaitkan konteks sesuai dengan materi
3. Menjelaskan urgensi setiap materi

Komponen Alur Berpikir

1. Terminator (start, berbentuk oval)
2. Proses (menunjukkan langkah-langkah, berbentuk kotak)
3. Input / Output (berbentuk jajar genjang)
4. Document (menunjukkan dokumen atau referensi, berbentuk persegi dengan bagian bawah bergelombang ())
5. Flow Direction (menunjukkan arah, berbentuk tanda panah)
6. Decision (menunjukkan pengambilan keputusan, berbentuk belah ketupat)

RAF Matrix

R = Read (membaca). Sebelum mentoring, hendaknya terlebih dahulu membaca situasi dan kondisi serta materi mentoring

A = Adapt (adaptasi). Saat mentoring berlangsung, sesuaikan metode mentoring dengan kondisi lapangan

F = Follow-through. Setelah mentoring, pastikan mentoring berjalan dengan baik. Pastikan materi dipahami dan tidak ada yang terlewat.

Tips Praktis

1. Rencanakan segala kemungkinan
2. Fokus pada tujuan, bukan urutan
3. Amati terlebih dahulu sebelum bertindak
4. Siapkan lebih dari satu alternatif
5. Evaluasi setelah mentoring (jadikan bekal untuk sesi berikutnya)

Keep this in mind!

“Do or do not. There is no try.” — Yoda

Mentor yang baik harus selalu siap untuk beradaptasi dengan segala kondisi.

Day 11

DAY 11

Sekolah Mentor KAT ITB 2026 - Luring
Kamis, 30 Juli 2026

Materi 1

1. Luruskan niat
2. Stepping stone
3. Self-develop, terus belajar
4. Keteladanan ekstrim atau role model

Materi 2