



**MODUL**  
**PELATIHAN FUNGSIONAL ANALIS HUKUM AHLI PERTAMA**



**BUILDING LEARNING COMMITMENT**  
**(BLC)**

**Penulis:**  
Dr. Edy Santoso  
Dra. Dede Erni Kartikawati, M. Si



**KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA**  
**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA HUKUM DAN HAM**  
**PUSAT PENGEMBANGAN DIKLAT FUNGSIONAL DAN HAM**  
**DEPOK, 2022**



**MODUL  
PELATIHAN FUNGSIONAL  
ANALIS HUKUM AHLI PERTAMA**

**BUILDING LEARNING COMITMENT  
(BLC)**

**Penulis:**

Dr. Edy Santoso

Dra. Dede Erni Kartikawati, M. Si

**Editor:**

Sari Sulistiawati Suwardi, S.H., M.Kn



**BPSDM KUMHAM PRESS**

# MODUL PELATIHAN FUNGSIONAL ANALIS HUKUM AHLI PERTAMA BUILDING LEARNING COMMITMENT (BLC)

**Penulis:**

Dr. Edy Santoso

Dra. Dede Erni Kartikawati, M. Si

**ISBN : 978-623-0000-00-0**

**Editor :**

Sari Sulistiawati Suwardi, S.H., M.Kn

**Penyunting :**

Dr. Asep Kurnia

**Desain Sampul dan Tata Letak :**

Sopi Ahyar

**Penerbit :**

BPSDM KUMHAM Press

Jl. Raya Gandul No. 4 Kec. Cinere - Kota Depok

Telp. +62 217540123

Email [humas.bpsdmkumham@gmail.com](mailto:humas.bpsdmkumham@gmail.com)

**Distributor Tunggal :**

CV. Alindra Putra Perkasa

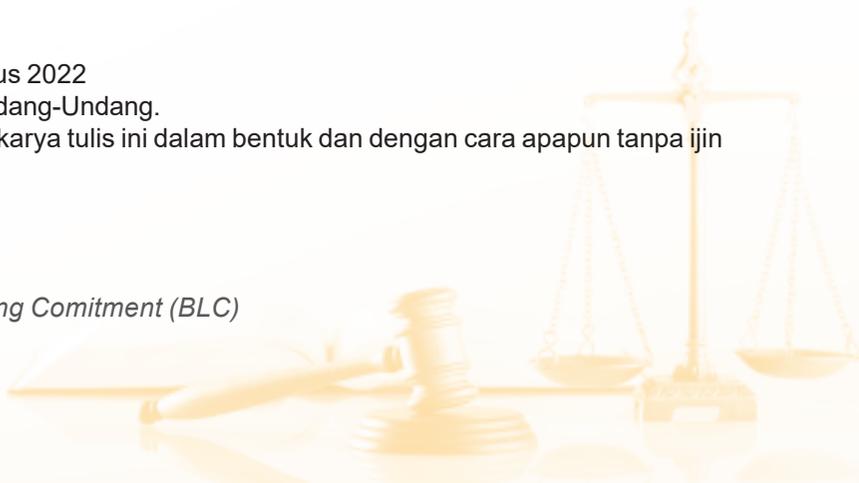
Jl. KH. M. Usman No. 8B, Kukusan, Kota Depok

Email [cv.alindraputraperkasa@gmail.com](mailto:cv.alindraputraperkasa@gmail.com)

Cetakan Pertama, Agustus 2022

Hak Cipta © dilindungi Undang-Undang.

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa ijin tertulis dari penerbit.

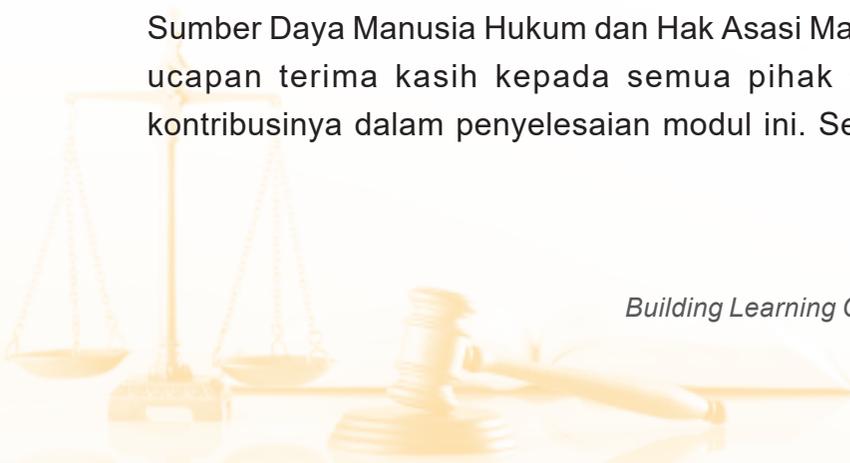


## KATA SAMBUTAN

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya Modul Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Ahli Pertama telah terselesaikan tepat waktu. Modul ini merupakan upaya yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dalam rangka memenuhi kompetensi yang dibutuhkan oleh Fungsional Analisis Hukum Pertama, guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Modul Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Ahli Pertama ini merupakan strategi pendokumentasian *tacit* dan *explicit knowledge* yang merupakan bagian dari aset intelektual organisasi sehingga keberadaannya diharapkan dapat mendukung proses pembelajaran peserta secara mandiri, pengayaan materi pelatihan dan peningkatan kemampuan organisasi dalam konteks pengembangan kompetensi yang terintegrasi (*Corporate University*) dengan pengembangan karir.

Modul Pelatihan Fungsional Analisis Hukum Ahli Pertama dapat menjadi sumber belajar guna memenuhi hak dan kewajiban pengembangan kompetensi paling sedikit 20 Jam Pelajaran (JP) dalam 1 tahun bagi setiap pegawai. Hal ini sebagai implementasi amanat Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam kesempatan ini, kami atas nama Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak atas dukungan dan kontribusinya dalam penyelesaian modul ini. Segala kritik dan saran



sangat kami harapkan guna peningkatan kualitas Modul pada Pelatihan Fungsional Analis Hukum Pertama ini. Semoga modul ini dapat berkontribusi positif bagi para pembelajar.

Selamat Membaca. Salam Pembelajar.

Depok, Agustus 2022  
Kepala Badan Pengembangan  
Sumber Daya Manusia Hukum  
dan Hak Asasi Manusia,



Ditandatangani secara elektronik oleh :

**Dr. Asep Kurnia**

NIP. 19661119 198603 1 001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikat Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara  
Keaslian dokumen dapat dicek melalui tautan <https://bsre.bssn.go.id/verifikasi>



# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya yang tak terhingga, sehingga Pusat Pengembangan Pelatihan Fungsional dan HAM Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia dapat menyelesaikan Penyusunan modul yang berjudul Building Learning Commitment (BLC) ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Dengan perkembangan kondisi hukum dan sosial di Indonesia, menuntut Jabatan Fungsional Analis Hukum untuk dapat meningkatkan kompetensi dan saling bersinergitas. Oleh sebab itu diperlukan bahan ajar yang antara modul satu dengan yang lain saling berkaitan agar tujuan dari pembelajaran dapat meningkatkan kompetensi Pejabat Fungsional Analis Hukum.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada para nara sumber yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan modul ini. Kami menyadari sepenuhnya bahwa modul ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan Saran serta partisipasi dari berbagai pihak sangatlah besar untuk perbaikan modul ini.

Akhirnya kami berharap modul ini dapat bermanfaat dan dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kompetensi Fungsional Analis Hukum Pertama.



Depok, Agustus 2022  
Kepala Pusat Pengembangan Diklat  
Fungsional dan HAM,



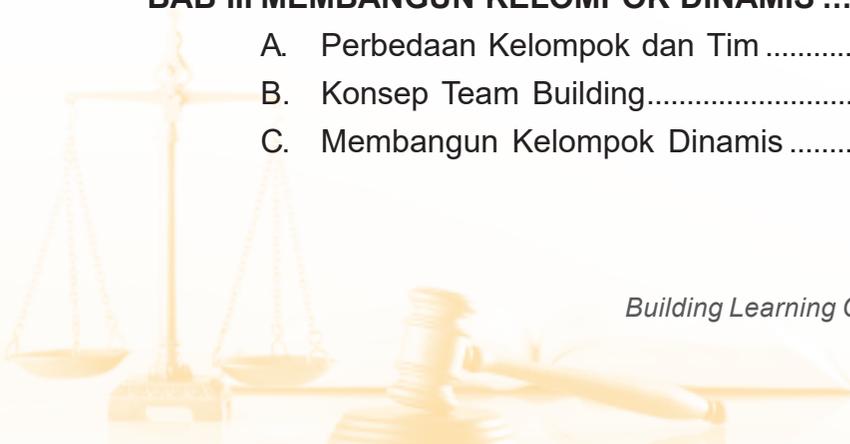
Ditandatangani secara elektronik oleh :

**Dr. Ilham Djaya, S.H., M.H., M.Pd**  
NIP. 196412201991031002



# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA SAMBUTAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Deskripsi Singkat .....	5
C. Manfaat Modul .....	5
D. Tujuan Pembelajaran .....	5
F. Materi Pokok/Sub Materi Pokok .....	6
G. Petunjuk Belajar .....	6
<b>BAB II MENGENAL DIRI SENDIRI DAN MENGENAL ORANG LAIN .....</b>	<b>9</b>
A. Pencairan Kelas .....	10
B. Mengenal Diri Sendiri .....	14
C. Mengenal Orang Lain .....	16
D. Latihan .....	18
E. Rangkuman .....	19
F. Evaluasi .....	19
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut .....	20
<b>BAB III MEMBANGUN KELOMPOK DINAMIS .....</b>	<b>21</b>
A. Perbedaan Kelompok dan Tim .....	21
B. Konsep Team Building .....	24
C. Membangun Kelompok Dinamis .....	27



D. Latihan.....	34
E. Rangkuman.....	35
F. Evaluasi.....	36
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	36
<b>BAB IV PENYUSUNAN KOMITMEN PEMBELAJARAN.....</b>	<b>37</b>
A. Penyusunan Pengurus Kelas.....	37
B. Kesepakatan Komitmen Pembelajaran Bersama.....	40
C. Pemilihan Ketua Kelas.....	42
D. Latihan.....	42
E. Rangkuman.....	42
F. Evaluasi.....	43
G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut.....	43
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>45</b>
A. Kesimpulan.....	45
B. Tindak Lanjut.....	45
<b>GLOSARIUM.....</b>	<b>47</b>
<b>KUNCI JAWABAN.....</b>	<b>48</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>



# BAB I

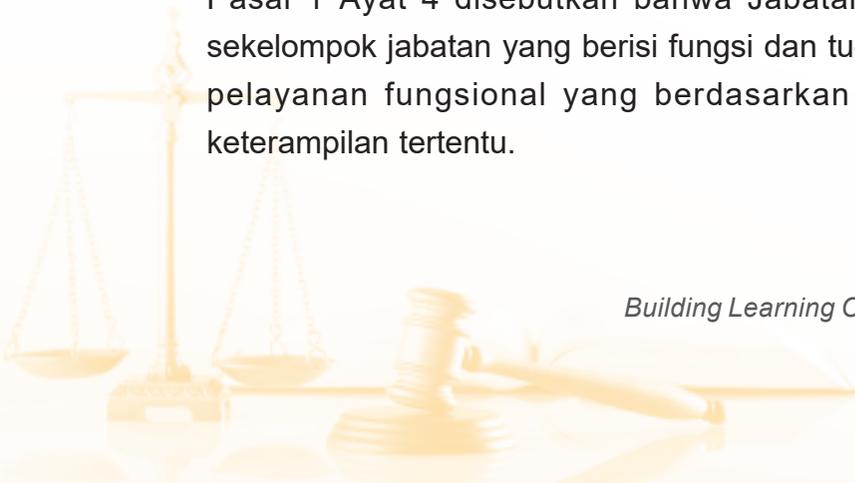
## PENDAHULUAN

Pembelajaran orang dewasa yang menyenangkan para peserta pelatihan adalah yang berada dalam kondisi yang kondusif, penuh keakraban, dan saling menghargai antara satu dengan yang lainnya. Hal ini tidak akan terbangun jika saat awal pertemuan mereka belum saling mengenal, sehingga akan kesulitan untuk memanggil nama dengan akrab, dan saling memahami karakter sitiap peserta. Kalau kondisi seperti ini yang terjadi maka akan kesulitan dalam mengelola kelas, dan mencapai tujuan pembelajaran dengan baik.

Untuk mendukung hal tersebut di atas, maka pada awal pertemuan dalam pembelajaran hendaknya dilakukan kegiatan Dinamika Kelompok. Kegiatan ini bertujuan untuk “*ice breaking*” yang akan memecahkan suasana yang beku, asing, kaku dan serius. Mata pelatihan ini akan mengajak seluruh peserta memasuki “kelompok baru” yang lebih rilex dan siap mengikuti pembelajaran dengan serius tapi santai.

### A. Latar Belakang

Jabatan fungsional Analis hukum mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2020 Tentang Jabatan Fungsional Analis Hukum (Permenpan RB No.51). Di mana dalam Pasal 1 Ayat 4 disebutkan bahwa Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

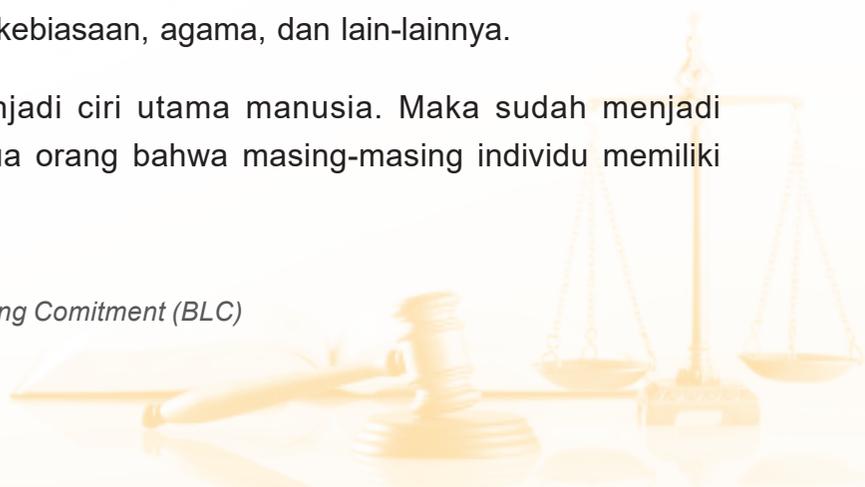


Keahlian dan ketrampilan adalah dua hal yang perlu dimiliki oleh pejabat fungsional untuk mendorong dapat terlaksananya tugas dan fungsi dengan baik. Oleh karena itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM (BPSDM) selain menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi di bidang teknis dan kepemimpinan, juga menyelenggarakan pelatihan Fungsional dan HAM seperti Pelatihan Fungsional Analisis Hukum.

Jabatan Fungsional Analisis Hukum adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melaksanakan kegiatan analisis dan evaluasi hukum. Dalam Pasal 1 Ayat 10 PermenpanRB No.51 disebutkan bahwa "Analisis dan Evaluasi Hukum adalah kegiatan yang meliputi analisis dan evaluasi peraturan perundang-undangan dan hukum tidak tertulis serta pembentukan peraturan perundang-undangan, analisis permasalahan hukum, analisis terhadap pengawasan pelaksanaan peraturan perundang-undangan, analisis dan evaluasi dokumen perjanjian dan pelaksanaan perjanjian, analisis dan evaluasi pelayanan hukum, perizinan dan informasi hukum, serta advokasi hukum.

Kaitannya dengan pelatihan ini, mata pelatihan *Building Learning Comitment (BLC)* menjadi mata pelatihan yang menunjang berjalannya proses pembelajaran yang kondusif, dan tercapainya tujuan pembelajaran dengan baik. Tidak mudah mengatur pembelajaran bersama dengan peserta sebanyak 30-40 peserta dalam satu kelas. Mengingat peserta memiliki banyak perbedaan dari suku, adat, kebiasaan, agama, dan lain-lainnya.

Perbedaan menjadi ciri utama manusia. Maka sudah menjadi keyakinan semua orang bahwa masing-masing individu memiliki



karakteristik kemampuan yang berbeda-beda. Ada yang berkemampuan cepat, sedang, dan ada yang berkemampuan rendah. Menurut tinjauan psikologis setiap anak memiliki perbedaan dengan lainnya. “Tak ada dua orang di dunia ini yang benar-benar sama dalam segala hal, sekalipun mereka kembar”.<sup>1</sup>.

Oleh karena itu, mengenal karakter setiap orang menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah komunitas, termasuk dalam suasana belajar yang menyenangkan semua pihak. Tentunya hal ini tidak mengabaikan tujuan pembelajaran itu sendiri yang sudah dirancang sejak awal.

Dalam hal ini, menurut pendapat Peter Kline dalam bukunya *The Everyday Genius* sebagaimana dikutip oleh Dryden dan Vos dalam bukunya *The Learning Revolution*, menyatakan bahwa menyenangkan berarti seluruh komponen fisik dan non-fisik kita bebas dari tekanan. Menyenangkan berarti kita berada dalam keadaan yang amat rileks, tidak ada sama sekali ketegangan yang mengancam diri kita di sudut-sudut terkecil dalam diri non fisik dan fisik pada diri setiap peserta. Menyenangkan juga berarti diri kita berada dalam keadaan yang benar-benar lepas dan bebas.

Mengutip laman Kemendikbud, bahwa pembelajaran menyenangkan merupakan suasana belajar mengajar yang dapat memusatkan perhatiannya secara penuh saat belajar sehingga curah waktu perhatiannya (*time on task*) tinggi.<sup>2</sup> Pembelajaran menyenangkan dapat diartikan sebagai pembelajaran yang dapat

---

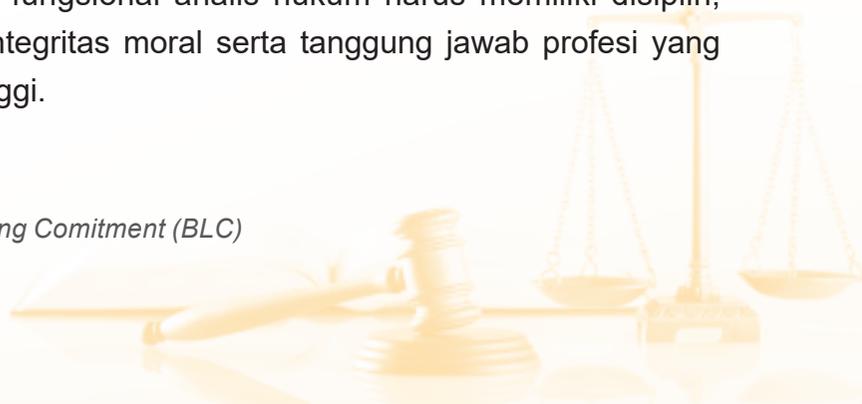
<sup>1</sup> Nurdin, Syafruddin, 2005, *Model Pembelajaran yang Memperhatikan Keragaman Individu Siswa dalam Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Ciputat: Quantum Teaching, hlm 61.

<sup>2</sup> Kemendikbud, *Pembelajaran Menyenangkan*, <https://ayoguruberbagi.kemdikbud.go.id/artikel/pembelajaran-menyenangkan>, diakses tanggal 22 Juni 2022.

menarik perhatian siswa dengan berbagai metode yang diterapkan, sehingga saat pembelajaran berlangsung siswa tidak merasa bosan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pembelajaran menyenangkan adalah suatu proses pembelajaran yang berlangsung dalam suasana yang menyenangkan dan mengesankan. Suasana pembelajaran yang menyenangkan dan berkesan akan menarik minat peserta didik untuk terlibat secara aktif, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai maksimal.

Oleh karena itu, mata pelatihan *Building Learning Comitment (BLC)* menyiapkan peserta agar dapat saling percaya mempercayai dengan yang lain (*trust*), memiliki sikap keterbukaan (*openness*), memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*) dan merasa bahwa dirinya bagian integrasi dari yang lainnya (*interdependency*). Ini semua dapat disiapkan melalui mata pelatihan ini. Tingkat kesiapan peserta untuk memulai proses pembelajaran sangat ditentukan oleh mata pelatihan ini, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan program pelatihan secara keseluruhan.

Dengan mata pelatihan *Building Learning Comitment (BLC)*, diharapkan hubungan antar peserta akrab, hubungan antara peserta dengan panitia dan widyaiswara terbina dengan baik. Situasi semacam ini merupakan syarat mutlak bagi terciptanya proses pembelajaran yang kondusif. Dan setelah pelatihan selesai peserta diharapkan dapat menerapkan hal semacam ini dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang mampu menciptakan suasana yang kondusif dan bekerjasama secara efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas secara lebih baik. Menjadi pejabat fungsional analisis hukum harus memiliki disiplin, komitmen dan integritas moral serta tanggung jawab profesi yang beretos kerja tinggi.



## **B. Deskripsi Singkat**

Mata Pelatihan ini membekali peserta untuk mampu membangun komitmen belajar bersama melalui materi mengenal diri sendiri dan orang lain, membangun kelompok dinamis dan menyusun komitmen pembelajaran secara bersama. Adapun kompetensi dasar yang diharapkan dalam mata pelatihan ini adalah peserta mampu membangun komitmen belajar dan membentuk kelompok belajar yang menyenangkan. Metode yang digunakan dalam mata pelatihan ini meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, dan games untuk meningkatkan kerjasama dan persamaan persepsi. Peserta pelatihan adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Calon Pejabat Fungsional Analis Hukum Ahli Pertama.

## **C. Manfaat Modul**

Berbekal hasil belajar pada modul *Building Learning Comitment (BLC)*, peserta pelatihan diharapkan dapat membangun komitmen belajar bersama dalam pelatihan fungsional Analis Hukum Pertama.

## **D. Tujuan Pembelajaran**

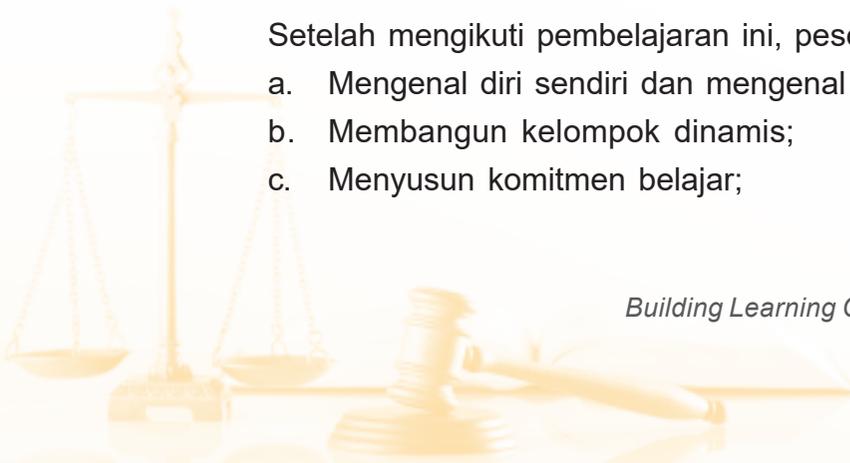
### **1. Hasil Belajar**

Setelah mengikuti Mata Pelatihan ini, peserta diharapkan mampu membangun komitmen belajar bersama.

### **2. Indikator Hasil Keberhasilan**

Setelah mengikuti pembelajaran ini, peserta dapat:

- a. Menegal diri sendiri dan menegal orang lain;
- b. Membangun kelompok dinamis;
- c. Menyusun komitmen belajar;



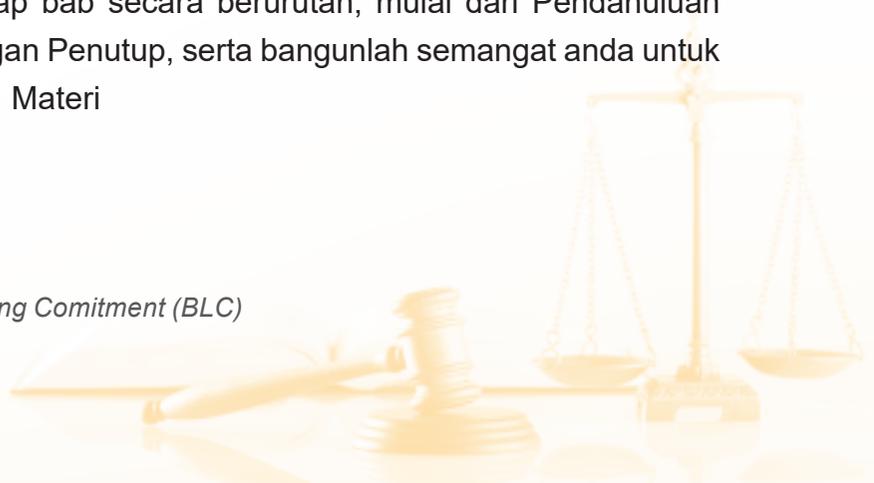
## **E. Materi Pokok dan Sub Materi Pokok**

1. Mengenal diri sendiri dan orang lain
  - a. Pencairan Kelas
  - b. Mengenal diri sendiri
  - c. Mengenal orang lain
2. Membangun kelompok dinamis
  - a. Perbedaan kelompok dan Tim
  - b. Konsep team building
  - c. Membangun kelompok dinamis
3. Penyusunan komitmen pembelajaran
  - a. Pemilihan pengurus kelas
  - b. Kesepakatan komitmen belajar Bersama

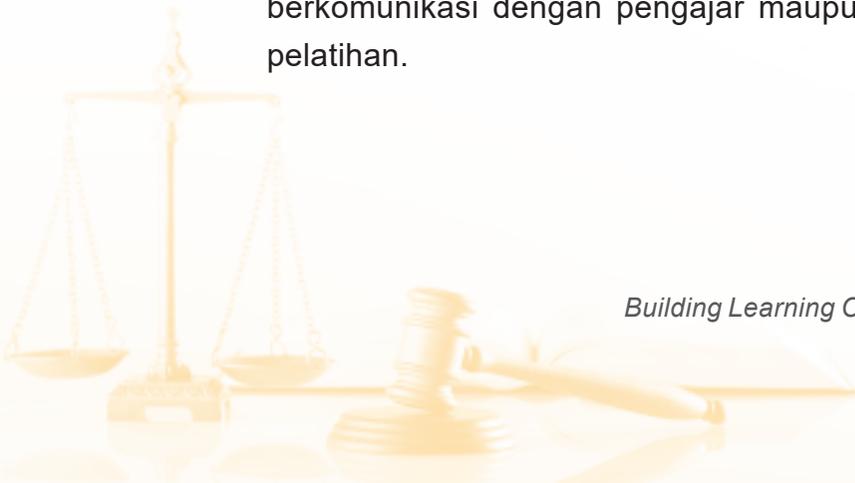
## **F. Petunjuk Belajar**

Anda sebagai pembelajar, agar dalam proses pembelajaran Dinamika Pendampingan dapat berjalan lebih lancar dan indikator hasil belajar tercapai secara baik, Anda disarankan mengikuti langkah-langkah sebagai berikut:

1. Bacalah secara cermat, dan pahami indikator hasil belajar (tujuan pembelajaran) yang tertulis pada setiap awal bab, karena indikator belajar memberikan tujuan dan arah. Indikator belajar menetapkan apa yang harus Anda capai.
2. Pelajari setiap bab secara berurutan, mulai dari Pendahuluan sampai dengan Penutup, serta bangunlah semangat anda untuk mempelajari Materi



3. Laksanakan secara sungguh-sungguh dari tahapan pembelajaran dengan tuntas pada setiap tugas di setiap setiap akhir bab, maupun pada latihan dalam proses pembelajaran.
4. Di Dalam Bab II anda akan mempelajari Mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain. Pahami betul berbagai petunjuk pada tiap tahapan dan coba praktikan dengan rekan anda secara bergantian sehingga anda dapat mengetahui kesulitannya dan diskusikan bagaimana mengatasi kesulitan tersebut, pelajari dengan cermati muatan di dalam Bab II ini, dan kerjakan latihan serta evaluasinya.
5. Bahasan di dalam Bab III peserta diajak untuk membangun kelompok dinamis. Yang terdiri dari perbedaan kelompok dan Tim, konsep team building, dan membangun kelompok dinamis pelajari dengan cermati muatan di dalam Bab II ini, dan kerjakan latihan serta evaluasinya.
6. Di Dalam Bab IV. peserta diajak untuk menyusun sebuah komitmen pembelajaran, yang akan dipimpin oleh pengurus kelas terpilih dan, membuat kesepakatan komitmen pembelajaran secara bersama, praktikan dengan rekan anda sehingga dapat terwujud sebuah komitmen pembelajaran dalam pelatihan fungsional Pembimbing Kemasyarakatan.
7. Dalam mata pelatihan ini tergantung pada kesungguhan Anda. Untuk itu, belajarlah baik secara mandiri maupun berkelompok secara seksama. Untuk belajar mandiri, Anda dapat berkomunikasi dengan pengajar maupun komunitas peserta pelatihan.



8. Anda disarankan mempelajari bahan-bahan dari sumber referensi yang ada di daftar pustaka lain, dan sumber-sumber lainnya untuk memperkaya pemahaman anda tentang Pendampingan dan Dinamika yang terjadi dalam pendampingan.



## BAB II MENGENAL DIRI SENDIRI DAN ORANG LAIN

*Setelah membaca bab ini peserta pelatihan diharapkan dapat Mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain.*



Sumber: Google

Setiap individu penting memiliki kemampuan mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain, agar dapat menempatkan diri secara tepat dalam berinteraksi dan berelasi dengan orang lain dalam kehidupan sosial. Demikian juga dengan para peserta pelatihan Analisis

Hukum dapat mengenali diri sendiri yang mencakup pemahaman tentang potensi yang dimiliki dan mengetahui cara-cara pemanfaatannya serta cara- cara pengembangannya yang sesuai. Pengetahuan, pemahaman dan keterampilan. Hal demikian, sangat relevan untuk mewujudkan keberhasilan, baik secara individu maupun dalam pelaksanaan tugas serta hubungannya dengan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Dalam bab ini akan dibahas 3 (tiga) sub bab, yaitu pencairan kelas yang dilakukan melalui kegiatan simulasi, game yang terkait dengan pokok bahasan. Proses pembelajaran ini akan dipandu oleh widyaiswara disesuaikan dengan tujuan, jumlah peserta dan tempat serta waktu.

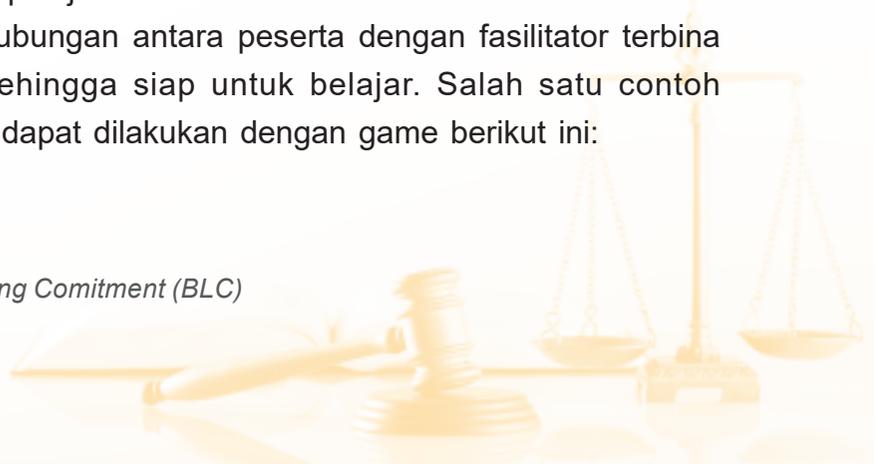
Selanjutnya, sub bab kedua dan ketiga yaitu mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain yang dapat dilakukan melalui kegiatan simulasi dan game yang bersifat dinamis

### A. Pencairan Kelas

Dalam suatu kelompok dimana anggotanya baru untuk pertama kalinya bertemu dan belum saling mengenal satu sama lain, pikiran mereka akan terpusat pada pertanyaan-pertanyaan berikut: siapakah orang lain disini? Apakah mereka dapat dipercaya? Darimanakah mereka? Siapa namanya? Datang dari mana? Berapa umurnya? Dan berbagai pertanyaan akan bekecambuk dalam pikiran mereka.

Proses ini biasanya menyerap tenaga peserta, yang akan berpengaruh dalam proses pembelajaran dan kerjasama diantara peserta. Pada awal pembelajaran karena masih asing, peserta masih segan mengungkapkan keingintahuannya tentang orang-orang yang ada di sekitarnya, peserta masing-masing menerapkan prinsip saling menunggu, siapa yang akan menegur lebih dahulu.

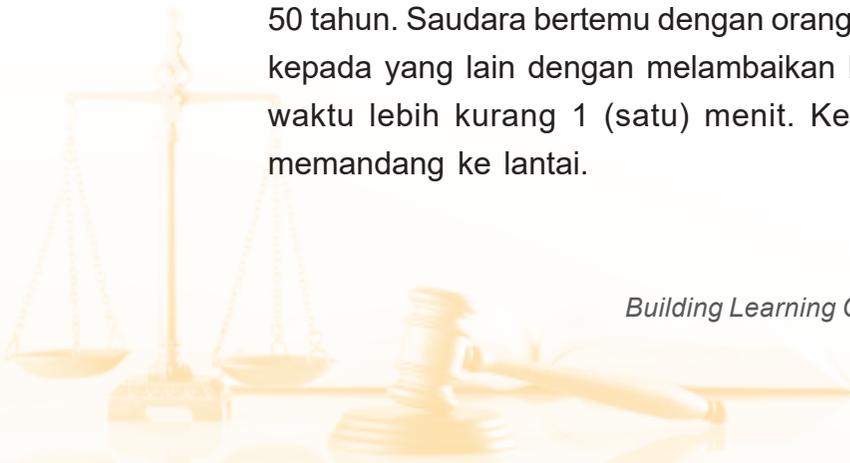
Dalam kondisi yang demikian diperlukan mediator yang akan memecah kebekuan diantara peserta. Dalam hal ini, widyaiswara dapat memainkan beberapa *game* atau simulasi yang mengarah pada memecah kebekuan (*Ice breaking*) diantara para peserta. Kegiatan awal yang perlu dilakukan adalah pencairan kelas atau “bina suasana” kegiatan dimaksudkan untuk mempersiapkan peserta memulai pelajaran. Hal ini dimaksudkan untuk mencairkan suasana agar hubungan antara peserta dengan fasilitator terbina dengan baik, sehingga siap untuk belajar. Salah satu contoh pencairan kelas dapat dilakukan dengan game berikut ini:



- 1 Judul : **Peleburan Diri**
- Tujuan : adalah Mendorong terjadinya interaksi yang intensif, membuat peserta merasa rileks & tidak kaku
- Waktu : 15 - 20 menit.
- Sarana/Prasarana : Ruang yang cukup luas untuk bergerak bagi sejumlah peserta.

Tahapan Proses Kegiatan, sbb:

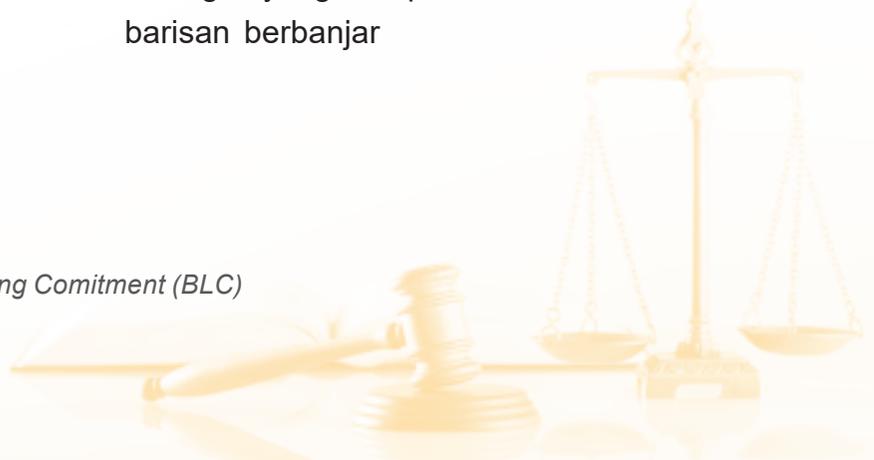
- a. Mulailah kegiatan ini dengan meminta peserta untuk berdiri melingkar, kemudian berjalanlah pelan-pelan.
- b. Berpencarlah dan lihatlah ke lantai dengan penuh konsentrasi.
- c. Coba bayangkan bahwa sekarang Saudara adalah orang lanjut usia (kira-kira 70 tahun). Saudara boleh memandang ke segala arah dan jika Saudara bertemu dengan orang tua yang lain, saudara boleh memberi salam dengan menganggukkan kepala saja. Setelah beberapa lama ( $\pm$  1 menit) peserta diminta berhenti dan memandang ke lantai.
- d. Sekarang lambat laun kalian menjadi lebih muda, berumur 60 tahun dan lebih segar dari yang tadi. Berkelilinglah dan bila bertemu dengan orang lain, berilah salam dengan berjabat tangan. Berilah waktu lebih kurang satu menit. Kemudian berhenti dan memandang ke lantai.
- e. Sekarang Saudara menjadi lebih muda lagi, kira-kira berumur 50 tahun. Saudara bertemu dengan orang lain dan berilah salam kepada yang lain dengan melambaikan kedua tangan. Berilah waktu lebih kurang 1 (satu) menit. Kemudian berhenti dan memandang ke lantai.



- f. Sekarang Saudara menjadi lebih muda, berumur 40, tahun yang penuh semangat dan segar bugar. Bila bertemu dengan teman-teman saudara, tepuk tepuklah pundaknya. Bergeraklah selama lebih kurang 1 (satu) menit. Setelah itu berhentilah dan menghadap ke lantai.
- g. Sekarang Saudara menjadi lebih muda, gesit dan segar berumur sekitar 25 tahun. Berjalanlah dengan cepat ke segala arah, sentuhlah teman saudara sekilas dan usahakan jangan sampai disentuh orang lain Lakukan hal ini sekitar satu menit. Kemudian tiba-tiba Saudara menjadi belasan tahun, sehat dan kuat. Larilah semau kalian dengan cepat-cepat, dan semakin cepat. Hindari tabrakan dengan teman lain dan usahakan pegang pundaknya tapi kalian jangan sampai kepegang. Berilah aba-aba berhenti pada saat kecepatan lari sampai pada puncaknya. Selanjutnya proses simulasi tersebut ke arah tujuan pembelajaran Tanyakan bagaimana perasaan mereka sekarang, dan pada usia berapa perasaannya paling senang.

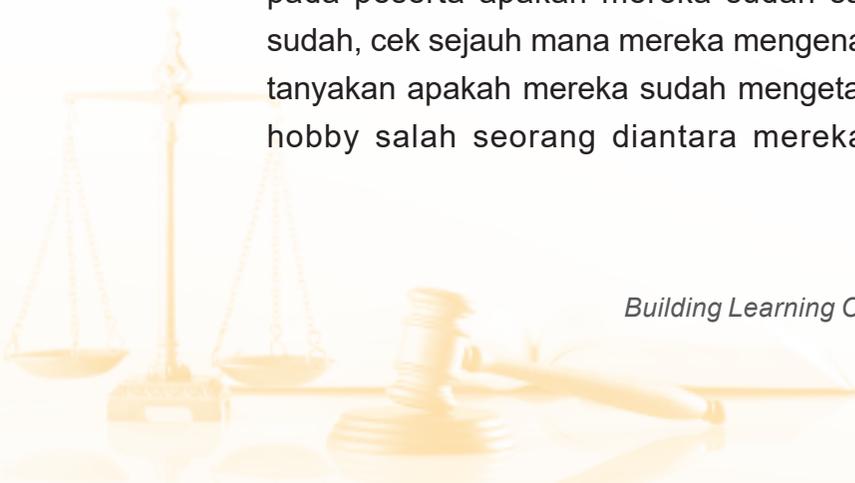
Selain *game* di atas untuk memecahkan kebekuan diantara peserta dan widyaiswara, dapat dilakukan dengan permainan berikut ini:

- 2 Judul : **Lempar bola**
- Tujuan : Memecah Kebekuan antara peserta dan Widyaiswara
- Waktu : 15-20 menit
- Sarana/Prasarana : Ruang yang cukup luas untuk membuat barisan berbanjar



Tahapan Proses Kegiatan, sbb:

- a. Buka acara dengan salam. Jelaskan pada peserta bahwa keberhasilan Pelatihan sangat ditentukan oleh persamaan, peran serta dan **spontanitas**. **Persamaan** dalam arti bahwa semua orang (peserta, widyaiswara dan panitia penyelenggara) selama Pelatihan memiliki kedudukan yang sama. Artinya tidak ada perbedaan status, usia, sosial, pendidikan dan latar belakang keluarga. Sebagai konsekuensinya adalah setiap orang harus mau memperlakukan dan diperlakukan sama sederajat. Peran serta, setiap peserta harus mau berperan aktif dalam proses pembelajaran.
- b. Keterlibatan bukan hanya dari aspek fisik tetapi juga dari aspek pikiran dan perasaan. Spontanitas adalah sikap dan perilaku yang menampilkan keberadaan diri sendiri menurut apa adanya (tidak dibuat-buat), tanggap, sigap, teliti, kritis dan terbuka (siap dan sedia memberi dan menerima umpan balik).
- c. Tanyakan pada peserta tentang kesediaannya dan adakan uji coba dengan cara: Ajak peserta berdiri melingkar bergandengan tangan satu sama lain. Widyaiswara melempar bola ke atas dan pada waktu bola di atas peserta mengayunkan gandengan tangannya sambil bergumam kheeeem...
- d. Pada waktu bola sudah ditangkap kembali oleh widyaiswara peserta mengatakan "*uenak teenan*".
- e. Setelah beberapa kali hal tersebut di atas dilakukan, tanyakan pada peserta apakah mereka sudah saling mengenal? Bila sudah, cek sejauh mana mereka mengenal temannya, misalnya tanyakan apakah mereka sudah mengetahui tanggal lahir atau hobby salah seorang diantara mereka. Bila belum saling



mengenal, maka kegiatan selanjutnya tawarkan pada mereka untuk saling mengenal lebih baik satu dengan lainnya. Untuk itu, silahkan memilih salah satu instrumen atau simulasi perkenalan.

- f. Akhirnya tanyakan perasaan mereka setelah melakukan kegiatan simulasi tadi.

## B. Mengenal Diri Sendiri

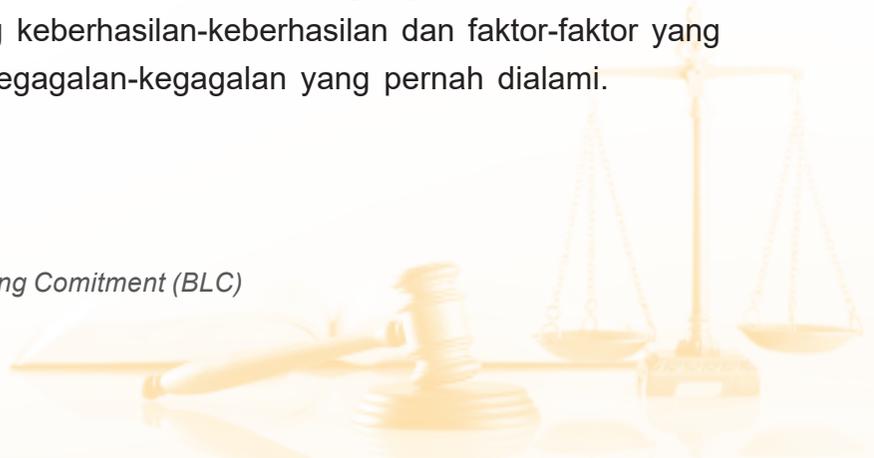


Sumber:Google

Manusia adalah makhluk individu dan makhluk yang berkeTuhanan, yang memiliki akal dan perasaan. Manusia akan dapat melakukan hal-hal yang luar biasa, yang baik dan bermanfaat bagi orang lain apabila memahami potensi-potensi yang dimilikinya jika terus menerus belajar dengan mendaya gunakan kapasitas berfikir dan merasakan secara optimal, agar dapat mengembangkan diri, setiap orang

hendaknya mengenal dirinya dengan baik, mengenal potensi-potensi yang dimilikinya, baik potensi yang positif maupun yang negatif.

Dengan mengetahui potensi yang positif akan diketahui apa yang harus dikembangkan atau dioptimalkan dan yang negatif akan dihilangkan atau paling tidak dikurangi. Dengan mengenal dirisecara lebih baik, peserta dapat memahami dengan jelas apa faktor-faktor yang menunjang keberhasilan-keberhasilan dan faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan-kegagalan yang pernah dialami.

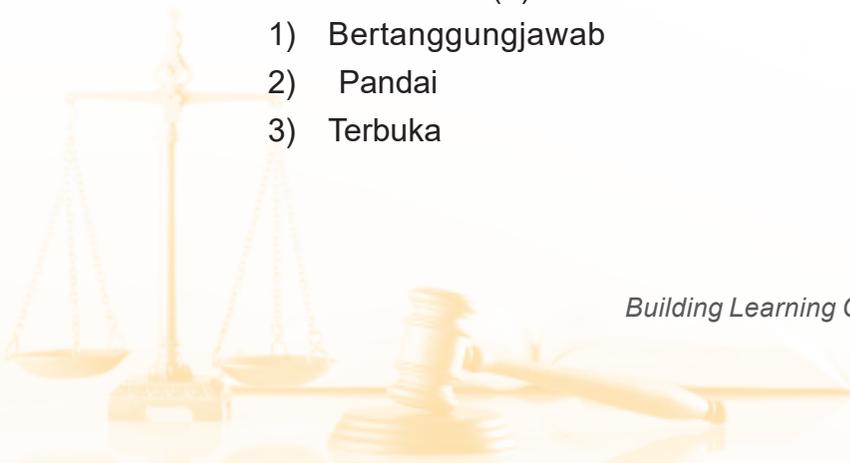


Dengan mengenal diri secara lebih baik, peserta dapat memahami dengan jelas apa faktor-faktor yang menunjang keberhasilan-keberhasilan dan faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan-kegagalan yang pernah dialami. Dengan mengenal dirinya secara lebih baik peserta mengetahui apa yang ingin dicapai atau dicita-citakan, sehingga dapat menetapkan tujuan ini akan mendorong atau memotivasi seseorang berbuat lebih baik lagi.

1. Judul : Menggambar Wajah
- Tujuan : Menegal diri dengan lebih baik
- Waktu : 25 - 30 menit
- Sarana Prasarana :
  - Ruangn yang cukup luas untuk membuat Lingkaran peserta.
  - Alat tulis ( kertas dan pinsil).

Tahapan Proses Kegiatan, sbb:

- a. Bagikan kepada peserta selemba kertas (ukuran kuarto/folio). Lipat menjadi 2 (dua) bagian berdasarkan panjangnya.
- b. Lipat menjadi 2 (dua) bagian berdasarkan panjangnya.
- c. Pada salah satu bagian (atas) kertas minta peserta menggambar wajahnya masing-masing. Pada lipatan bagian bawah buat garis tengah memanjang ke bawah. Pada masing-masing bagian tulislah perilaku- perilaku positif dan negatif dari diri Saudara.
  - a. Perilaku Positif (+)
    - 1) Bertanggungjawab
    - 2) Pandai
    - 3) Terbuka



- 4) Mudah bergaul
  - 5) Pekerja Keras.
- b. Perilaku Negatif (-)
- 1) Suka menunda- nunda kerja
  - 2) Keras kepala;
  - 3) Cerewet;
  - 4) Boros;
  - 5) Malas olahraga

Setelah itu proses ke arah tujuan pembelajaran dan Kaitkan juga dengan manfaat mengenal diri, mengenal kelebihan-kelebihan diri agar dapat dioptimalkan dan mengenal kelemahan-kelemahan.

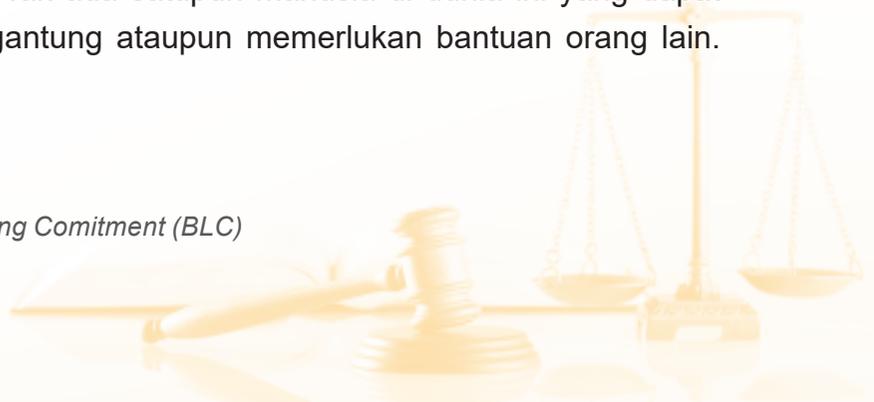
### C. Mengetahui Orang lain



Sumber: Google

Setiap individu melakukan berbagai peran dalam hidup dan kehidupan ini, baik sebagai individu, sebagai bagian dari keluarga, maupun sebagai bagian dari masyarakat. Dalam berbagai peran tersebut setiap individu ingin sukses atau memberikan makna yang berarti.

Untuk dapat berperan secara efektif, maka seseorang perlu mengetahui orang lain di samping dirinya sendiri. Tidak dapat dipungkiri, bahwa manusia sebagai makhluk sosial tak sanggup hidup sendirian. Tak ada satupun manusia di dunia ini yang dapat hidup tanpa tergantung ataupun memerlukan bantuan orang lain.



Karena itulah, sejak dulu, manusia selalu hidup berkelompok, bersuku-suku hingga berbangsa-bangsa.

Dilain pihak, manusia sebagai makhluk individu yang mempunyai perbedaan antara satu dengan yang lain, sehingga tidak mudah untuk mewujudkan kehidupan yang harmonis. Konsekuensinya, setiap individu harus berusaha menyesuaikan diri dengan keinginan kelompok, agar dapat diterima kelompok dan merasa aman dan nyaman didalamnya. Usaha tersebut adalah mengenali orang lain agar dapat menikmati kehidupan dalam kelompok, tidak terasing dan tidak ditolak oleh kelompoknya.

Mengenali orang lain merupakan keharusan bagi seseorang untuk dapat “masuk”, diterima dan berkomunikasi dengan mereka. Individu yang populer adalah yang disenangi, yang mudah masuk dan diterima oleh orang dari berbagai strata dan kelompok-kelompok lainnya. Predikat yang dimilikinya sebagai: orang yang menyenangkan, orang yang luwes, pandai menyesuaikan diri dalam pergaulan.

Untuk menjadi orang yang diterima orang lain, orang yang populer, diperlukan usaha usaha tertentu, usaha mencuri hati orang lain tersebut. Usaha-usaha demikian akan semakin lebih mudah bila didukung oleh lebih dahulu kenal dengan siapa berinteraksi. Sesuai dengan pepatah “tak kenal maka tak sayang”, maka mengenal orang lain bukan saja agar disayang dan dibutuhkan oleh orang lain tersebut, tetapi merupakan kebutuhan sosial dan afiliasi serta memenuhi kebutuhan untuk dihargai (sesuai dengan teori Hierarchi Kebutuhan Sosial).



Untuk memperoleh respon positif, mengenal orang lain saja dianggap belum cukup, tetapi masih diperlukan berbagai usaha penyesuaian diri, yang mencakup:

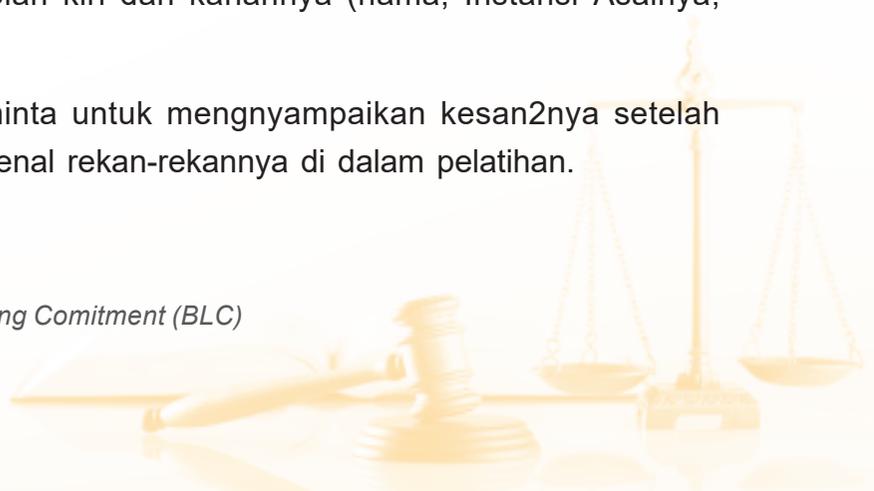
1. Pemahaman tentang orang lain: kelebihan dan kekurangannya, perangai, kecerdasan, emosi, sikap mental dan pola pikirnya;
2. Berkomunikasi dengan cara empati (mendudukan diri pada posisi orang lain);
3. Menata dan menyesuaikan diri atas dasar saling menguntungkan.

Langkah-langkah penyesuaian diri dimuka, hanya berhasil apabila dibarengi kemampuan-kemampuan mengendalikan diri, toleransi, sabar, pengertian, saling menghargai dan meng hormati serta kesediaan berkorban.

#### **D. Latihan**

Untuk memaksimalkan hasil yang diharapkan dari uraian diatas, maka peserta pelatihan dapat melakukan simulasi mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain dipandu oleh widyaiswara. Kegiatan tersebut dapat dilakukan sebagai berikut

1. Setiap peserta diminta untuk menjelaskan masing-masing siapa dirinya (hoby, kelebihan dan kekurangannya).
2. Setiap peserta diminta untuk mengenalkan rekan-rekan yang ada di sebelah kiri dan kanannya (nama, Instansi Asalnya, hobby).
3. Peserta diminta untuk menyampaikan kesan2nya setelah dapat mengenal rekan-rekannya di dalam pelatihan.



## E. Rangkuman

Kemampuan mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain merupakan aspek yang penting bagi seseorang agar dapat menempatkan diri dalam berelasi dan berinteraksi dalam kehidupan sosial baik secara formal ataupun non formal.

Diawal pertemuan dalam pelatihan, peserta yang berasal dari berbagai aparat penegak hukum dan peserta dari instansi terkait yang berasal dari berbagai instansi, dan dipandu oleh widyaiswara/ pengajar diharapkan dapat meleburkan diri satu sama lain. Salah satu cara untuk tumbuh dan berkembangnya perilaku yang positif, adalah melalui pembelajaran (**learning**). Pembelajaran merupakan proses di mana terjadi perubahan perilaku dengan relatif permanen. Pembelajaran dalam materi orientasi pelatihan meliputi pencairan kelas, mengenal diri sendiri dan mengenal orang lain yang dilakukan dengan menggunakan berbagai metode antara lain ceramah interaktif, diskusi kelompok dan *game*.

## F. Evaluasi

Berikan penjelasan atas pertanyaan berikut ini:

1. “Bina suasana” dalam suatu pelatihan?
2. Perilaku positif dan negative yang ada pada diri masing-masing peserta?
3. Aspek-aspek usaha penyesuaian diri?



## E. Umpan Balik dan Tindak Lanjut

Bila anda telah menyelesaikan Bab II dan dapat mengerjakan latihan dengan benar, silahkan anda lanjut ke pembahasan di Bab III, namun bila anda belum dapat menyelesaikan latihan dan evaluasi dengan benar silahkan pelajari lagi Bab II agar anda dapat memahaminya dengan benar.



## BAB III

# MEMBANGUN KELOMPOK DINAMIS

Setelah membaca bab ini peserta pelatihan diharapkan dapat Membangun kelompok dinamis



Sumber: Google

Sebelum membahas pengembangan tim, kita perlu membatasi apa yang kita maksudkan dengan kata tim dan bagaimana tim berbeda dengan kelompok. “Kelompok” adalah sejumlah individu yang berkumpul berdasarkan persamaan ciri-ciri atau kepentingan.

Sedangkan “Tim” adalah jenis khas kelompok kerja yang terorganisir dan dikelola secara berbeda dengan jenis kelompok kerja lainnya (Jerry Spiegel CT, 1997). Untuk lebih jelasnya tim merupakan sebuah kelompok yang secara spesifik memiliki tujuan tertentu.

### A. Perbedaan Kelompok dan TIM

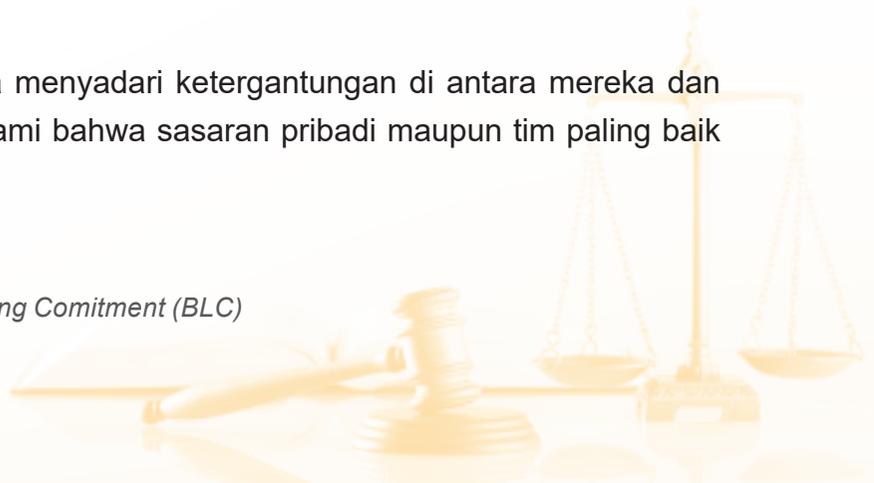
Robert B. Maddux dalam bukunya *Team Building* membedakan Kelompok dan Tim, sebagai berikut:

## 1. Kelompok

- a. Anggota menganggap pengelompokan mereka semata-mata untuk kepentingan administratif. Individu bekerja secara mandiri, kadang-kadang berbeda tujuan dengan individu yang lainnya.
- b. Anggota cenderung memperhatikan dirinya sendiri karena tidak dilibatkan dalam penetapan sasaran, terkadang pendekatannya hanya sebagai tenaga bayaran.
- c. Anggota diperintah untuk mengerjakan pekerjaan, bukan diminta saran untuk mencapai sasaran terbaik.
- d. Anggota tidak percaya pada motif rekan-rekan kerjanya karena tidak memahami peran anggota lainnya, menyatakan pendapat atau menyampaikan kritik dianggap sebagai upaya memecah belah.
- e. Anggota kelompok sangat berhati-hati dalam menyampaikan pendapatnya karena kurang saling toleransi.
- f. Apabila menerima pelatihan yang memadai dalam penerapannya sangat dibatasi oleh pimpinan.
- g. Anggota berada dalam suatu konflik tanpa mengetahui sebab dan cara pemecahan masalahnya.
- h. Anggota tidak didorong untuk ikut ambil bagian dalam pengambilan keputusan.

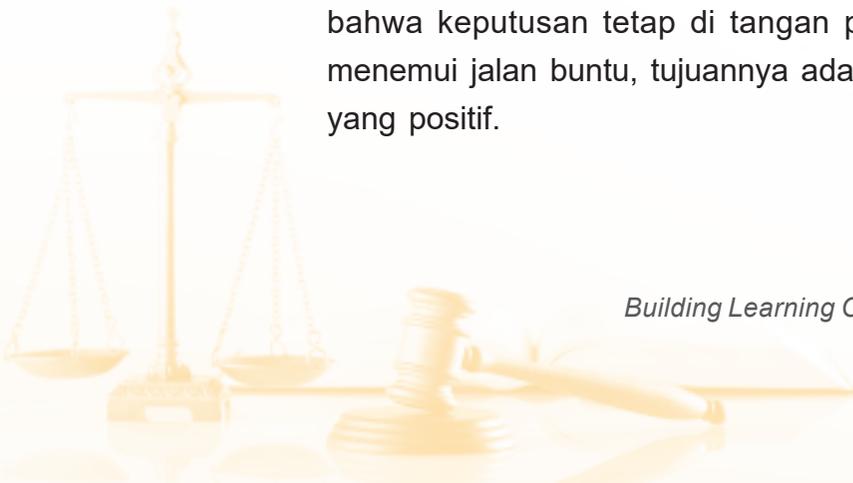
## 2. Tim:

- a. Anggota menyadari ketergantungan di antara mereka dan memahami bahwa sasaran pribadi maupun tim paling baik



dicapai dengan cara saling mendukung. Waktu akan sangat efektif karena masing-masing memahami dan tidak mencari keuntungan di atas anggota tim yang lain;

- b. Anggota tim ikut merasa memiliki pekerjaan dan organisasinya (*sense of belonging*) karena mereka memiliki komitmen terhadap sasaran yang akan dicapai;
- c. Anggota memiliki kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
- d. Anggota bekerja dalam suasana saling percaya dan didorong untuk mengungkapkan ide, pendapat, ketidaksetujuan serta mencetuskan perasaan secara terbuka, pertanyaan yang muncul akan disambut dengan baik.
- e. Anggota menjalankan komunikasi dengan tulus, mereka saling memahami sudut pandang masing-masing.
- f. Para anggota didorong untuk menambah keterampilan dan menerapkannya dalam tim, mereka menerima dukungan penuh dari tim.
- g. Mereka menyadari bahwa konflik dalam tim merupakan hal yang wajar, karena dengan konflik merupakan kesempatan untuk mengembangkan ide dan kreatifitas, apabila terjadi suatu konflik akan diselesaikan secara konstruktif.
- h. Anggota berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi tim, meskipun mereka menyadari bahwa keputusan tetap di tangan pemimpin apabila tim menemui jalan buntu, tujuannya adalah memperoleh hasil yang positif.



## B. Konsep *Team Building*

Pada bagian ini, pembahasan Konsep *Team Building* akan meliputi Mengapa tim dibutuhkan, kriteria Tim yang efektif dan manfaat membangun tim yang efektif.

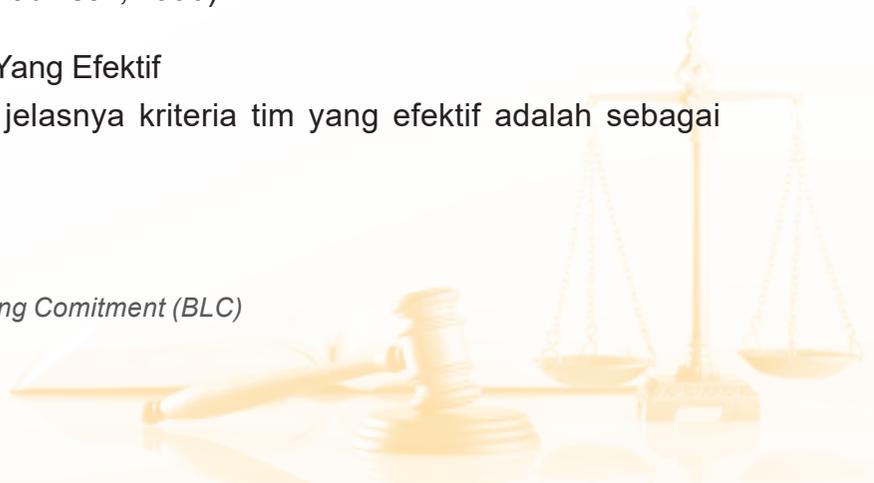
### 1. Mengapa Tim dibutuhkan

Tim dibutuhkan karena kondisi-kondisi seperti dijelaskan dibawah ini;

- a. Untuk mempercepat pengambilan keputusan dalam organisasi, kini banyak organisasi perusahaan mengubah strukturnya menjadi struktur yang berdasarkan tim kerja (*teambased organization*) Oleh karenanya dituntut adanya pemberdayaan dan kekompakan kerja (Ray & Bronstein, 1995).
- b. Kepemimpinan global sekarang ini memasuki tahap versi 3,0, di mana cara kerja mereka lebih berorientasi pada "*Team Building*" (Majalah Swa, 2008).
- c. Karena tim dapat menghasilkan lebih banyak dan lebih baik dalam menyelesaikan masalah daripada yang dapat dilakukan individu-individu (*Blanchard, 1988*).
- d. Perubahan terus-menerus yang dihadapi manajemen berakibat adanya pergerakan yang mengarah pada kolaborasi, kerja sama, dan tim, sehingga para manajer dituntut mampu berkolaborasi dan membangun tim yang efektif (*Robinson, 1990*).

### 2. Kriteria Tim Yang Efektif

Untuk lebih jelasnya kriteria tim yang efektif adalah sebagai berikut:

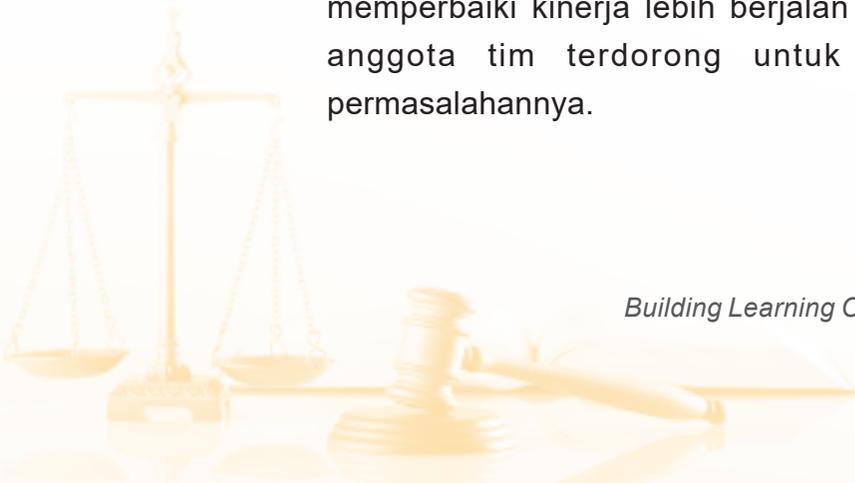


- a. *Small Size* (jumlah ideal maksimum 10 orang)
- b. *Complementary Competencies* (3 kompetensi dasar: *attitude* (sikap dan perilaku, *knowledge* (pengetahuan), *skills* (keterampilan *problem solving* dan *decession making*))
- c. *Common sense* (memiliki visi dan tujuan umum yang mampu memberikan arah serta komitmen anggota tim)
- d. *Special goals* (menerjemahkan visi dan tujuan umum ke dalam target-target spesifik, terukur, dan realistik).
- e. *Common approach* (kesepakatan akan pola, pola serta pendekatan dalam mencapai sasaran)
- f. *Mutual accountability* (tim memiliki tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok).

### 3. Manfaat membangun tim

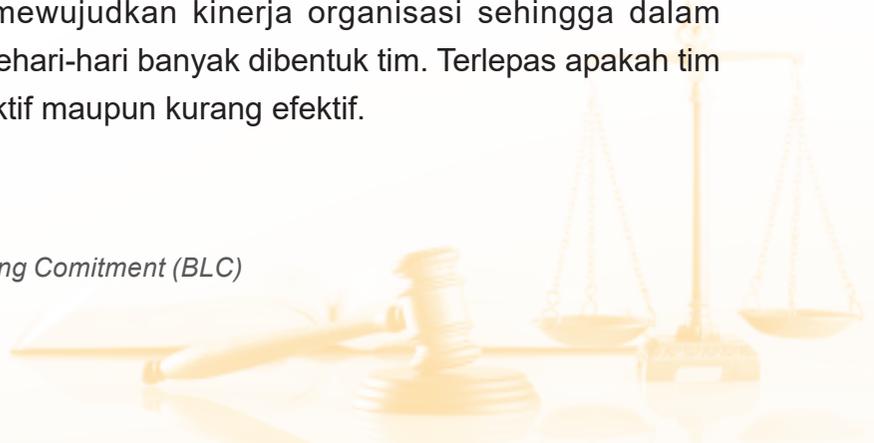
Manfaat yang dirasakan dari sebuah tim adalah sebagai berikut: Robert B. Maddux dalam bukunya *Team Building*, mengatakan bahwa manfaat membangun tim yang efektif adalah sebagai berikut:

- a. Sasaran yang realistis ditentukan dan dapat dicapai secara optimal.
- b. Anggota tim dan pemimpin tim memiliki komitmen untuk saling mendukung satu sama lain agar tim berhasil.
- c. Anggota tim memahami prioritas anggota lainnya, dapat saling membantu satu sama lain.
- d. Komunikasi bersifat terbuka, diskusi cara kerja baru atau memperbaiki kinerja lebih berjalan secara baik, karena anggota tim terdorong untuk lebih memikirkan permasalahannya.



- e. Pemecahan masalah lebih efektif karena kemampuan tim lebih memadai.
- f. Umpan balik kinerja lebih memadai karena anggota tim mengetahui apa yang diharapkan dan dapat membandingkan kinerja mereka terhadap sasaran tim.
- g. Konflik diterima sebagai hal yang wajar, dan dianggap sebagai kesempatan untuk menyelesaikan masalah, melalui diskusi tersebut konflik bisa diselesaikan secara maksimal.
- h. Keseimbangan tercapainya produktivitas tim dengan pemenuhan kebutuhan pribadi.
- i. Tim dihargai atas hasil yang sangat baik, dan setiap anggota dipuji atas kontribusi pribadinya.
- j. Anggota kelompok termotivasi untuk mengeluarkan ide-idenya dan mengujinya serta menularkan dan mengembangkan potensi dirinya secara maksimal.
- k. Anggota kelompok menyadari pentingnya disiplin sebagai kebiasaan kerja dan menyesuaikan perilakunya untuk mencapai standar kelompok.
- l. Anggota kelompok lebih berprestasi dalam bekerja sama dengan tim dan tim lainnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak keuntungan bekerja dalam tim dibandingkan dengan bekerja secara individu, oleh karena itu sangat disarankan untuk bekerja dalam tim agar hasilnya lebih maksimal. Mengingat betapa pentingnya tim dalam mewujudkan kinerja organisasi sehingga dalam kehidupan sehari-hari banyak dibentuk tim. Terlepas apakah tim tersebut efektif maupun kurang efektif.



## C. Membangun Kelompok Dinamis

Berbicara tentang tim, memungkinkan ada tim yang dapat mencapai suatu prestasi yang tinggi, namun juga ada yang hanya bertahan beberapa hari saja. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya maksimal agar sebuah tim mampu berperan sebagai menjadi tim yang dinamis.

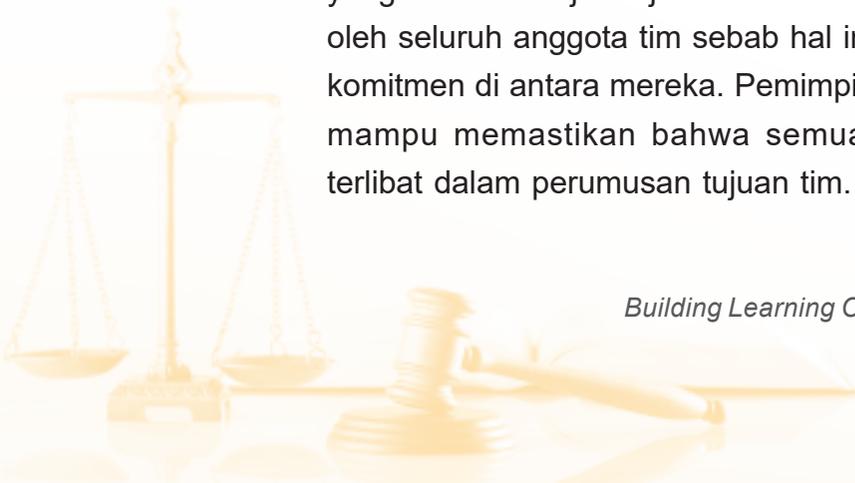
### 1. Pengertian dan Unsur-Unsur Tim yang dinamis

Tim dinamis adalah tim yang memiliki kinerja yang sangat tinggi, yang dapat memanfaatkan segala energi yang ada dalam tim tersebut untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai. Tim dinamis merupakan tim yang penuh dengan rasa percaya diri, yang anggotanya menyadari kekuatan dan kelemahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama.

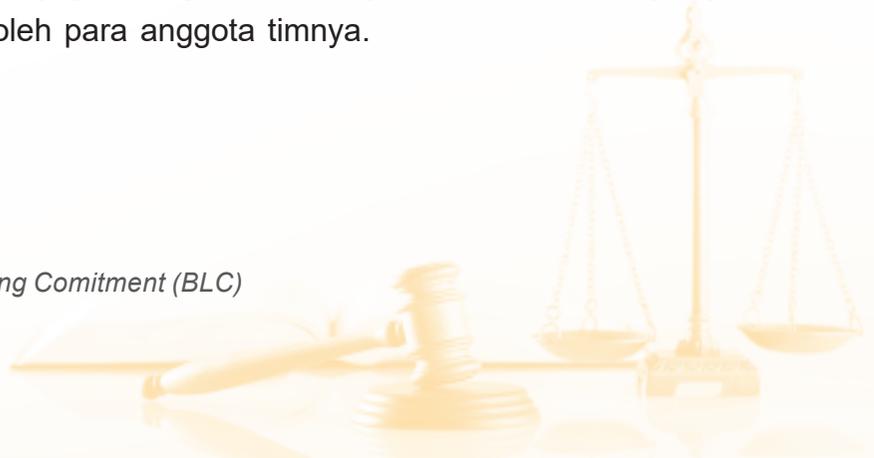
Dalam buku *Membangun Tim Yang Dinamis* karya Richard Y. Chang, Tim yang tim yang dinamis memiliki unsur-unsur di bawah ini.

#### a. Jelas Visi dan Tujuannya

Visi adalah gambaran akan datang yang merupakan cita-cita, visi ini digambarkan dalam bentuk misi. Suatu organisasi atau tim yang dinamis harus mampu menjelaskan misi tersebut ke dalam tujuan-tujuan tim baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa memiliki tujuan yang jelas tim tidak akan mengetahui ke arah yang hendak dituju. Tujuan dan sasaran ini harus dipahami oleh seluruh anggota tim sebab hal ini akan meningkatkan komitmen di antara mereka. Pemimpin yang dinamis harus mampu memastikan bahwa semua anggota kelompok terlibat dalam perumusan tujuan tim.



- b. **Beroperasi Secara Kreatif**  
Dalam pelaksanaan kerja tim sangat kreatif dan dinamis dengan memperhitungkan resiko yang ada dan selalu mencoba cara berbeda dalam melakukan sesuatu. Mereka tidak takut menghadapi kegagalan-kegagalan dan selalu mencari-cari peluang untuk mengimplementasikan teknik yang baru, mereka bersikap luwes dan kreatif dalam memecahkan setiap permasalahan.
- c. **Fokus Pada Hasil**  
Tim yang dinamis mampu menghasilkan lampauan kemampuan jumlah individu yang menjadi anggotanya. Para anggota tim secara terus menerus memenuhi komitmen waktu, anggaran, produktivitas, dan mutu produktivitas optimal yang merupakan tujuan Bersama.
- d. **Memperjelas Peran dan Tanggungjawab**  
Peran dan tanggungjawab anggota tim jelas. Setiap anggota tim mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari timnya, dan mengetahui dengan jelas apa peran temannya di dalam tim. Tim yang dinamis selalu memperbaharui peran dan atnggung jawab anggotanya sesuai dengan perubahan tuntutan, sasaran dan teknologi.
- e. **Diorganisasikan Dengan Baik**  
Tim yang dinamis menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, menetapkan prosedur serta kebijakan dengan jelas. Tim juga menginventarisir jenis keterampilan yang dimiliki oleh para anggota timnya.



- f. **Dibangun di Atas Kekuatan Individu**  
Kompetensi individu sangat diperhatikan sehingga pimpinan tim memahami betul kekuatan dan kelemahan anggota timnya. Oleh karena itu program pembinaan sangat diharapkan. Pimpinan tim sangat memperhatikan pemberdayaan timnya sehingga dalam proses pemberdayaan disesuaikan dengan kompetensi anggota tim.
- g. **Saling Mendukung**  
Dalam tim yang dinamis kepemimpinan dibagi di antara para anggotanya, dalam hal ini tidak ada pimpinan yang mutlak. Setiap anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pimpinan tim. Meskipun demikian peran supervisor masih dianggap ada, dan dalam tim dinamis menghargai keunikan setiap individu.
- h. **Mengembangkan Sinergi Tim**  
Tim yang berkinerja tinggi memiliki anggota yang secara antusias dan sungguh- sungguh bekerja secara bersama dengan tingkat keterlibatan dan energi kelompok yang tinggi (bersinergi).
- i. **Menyelesaikan Ketidaksepakatan**  
Perbedaan persepsi dan ketidaksepakatan akan terjadi dalam setiap tim. Tim dinamis menganggap bahwa konflik merupakan suatu wahana untuk hal-hal yang lebih positif. Segala konflik akan diselesaikan dengan pendekatan secara terbuka dengan teknik kolaborasi.



- j. **Berkomunikasi Secara Terbuka**  
Pembicaraannya secara asersi yakni bicara yang lugas, jujur tetapi tidak melukai pihak lain. Masing-masing anggota kelompok saling memberi dan menerima saran dari anggota kelompok yang lain, komunikasi dilakukan secara timbal balik dan untuk kepentingan bersama.
- k. **Membuat Keputusan Secara Obyektif**  
Dalam pemecahan masalah menggunakan pendekatan yang mantap dan proaktif. Keputusan dicapai melalui konsensus, setiap anggota kelompok bersedia dan mendukung keputusan tersebut, anggota kelompok bebas mengutarakan pendapat dan ide-idenya serta mendukung rencana yang telah ditetapkan.
- l. **Mengevaluasi Efektivitas Sendiri**  
Evaluasi dilaksanakan secara terus menerus dengan tujuan untuk melihat bagaimanakah pelaksanaan rencana selama ini. Penyempurnaan dilaksanakan secara berkelanjutan dan manajemen proaktif. Apabila muncul masalah kinerja, mereka bisa segera memecahkannya sebelum menjadi permasalahan yang serius.

Dalam rangka mewujudkan tim yang dinamis tidak semudah membalikkan tangan kita, tetapi merupakan rangkaian perkembangan setahap demi setahap. Menurut Richard Y. Chang tim yang dinamis membutuhkan perencanaan yang strategis, pelaksanaan dan sistematis serta kinerja yang optimal, dengan beberapa tahapan:



- a. Menetapkan Arah (**Drive**)  
Dalam tahap ini tim harus menfokuskan pada misinya dan membuat garis besar strategi yang akan ditempuh serta menetapkan tujuan, prioritas, dan prosedur kerja, serta peraturan bagi tim.
- b. Bergerak (**Strive**)  
Peran dan tanggungjawab anggota tim ditetapkan dengan jelas, beberapa kendala akan dihadapi dengan penuh bijaksana bersama dengan seluruh anggota tim, sehingga seluruh permasalahan dapat dihadapi dengan arif dan bijaksana.
- c. Mempercepat gerak (**Thrive**)  
Fase ini dimungkinkan untuk meningkatkan produktifitas secara maksimal, dalam memecahkan masalah menggunakan umpan balik dan sesama anggota, manajemen konflik, kerja sama dan pembuatan keputusan yang efektif. Penguasaan terhadap wilayah secara cepat dan efektif dengan daya tahan yang tangguh.
- d. Sampai (**Arrive**)  
Dengan kerja sama tim yang kompak tim akan mencapai puncak dengan mengatasi semua kendala yang pada akhirnya mencapai prestasi kerja yang luar biasa. Namun apabila dalam fase ini belum mencapai puncak idealnya adalah meninjau Kembali tim dengan melakukan konsolidasi internal, sekaligus menelaah kembali sasaran-sasaran yang telah ada, masih relevan atau tidak.

## 2. Membangun Kebersamaan Tim

Tahapan-tahapan dalam membangun tim yang dinamis akan berjalan dengan seksama apabila para anggota tim mampu membangun rasa kebersamaan secara efektif. Untuk membangun kebersamaan dalam tim maka setiap anggota kelompok harus mampu untuk menerima keragaman anggota tim. Tim akan efektif apabila dibangun berdasarkan kebersamaan, tidak memandang pangkat, suku dan golongan, menunjukkan rasa saling percaya, saling menghargai dan dilandasi oleh keterbukaan. Oleh karena itu tim harus memiliki karakteristik yang berorientasi pada opini, berorientasi pada persamaan serta pada tujuan.

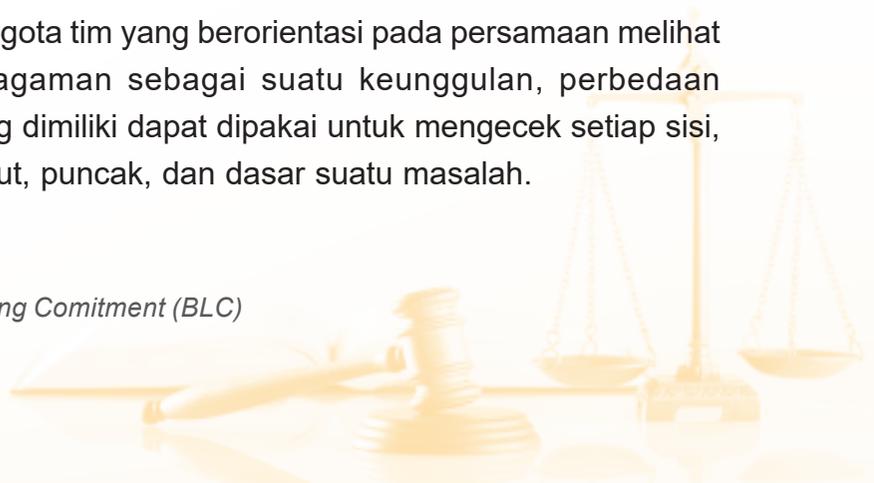
Penjabaran karakteristik adalah seperti di bawah ini:

### a. Orientasi Opini

- 1) Berlawanan dengan orang yang bersifat dogmatis, akan mengarahkan pada tindakan tidak mengutuk orang lain.
- 2) Memperkenalkan gagasannya tanpa mengusulkan atau bahkan mengisyaratkan agar orang lain memberi posisi istimewa pada gagasannya.
- 3) Saling meminta ide dari anggota kelompok yang lain, bukan berorientasi pada gagasan perorangan.
- 4) Tidak hanya menfokuskan pada idenya sendiri, tetapi menginvestigasi pendapat orang lain.

### b. Orientasi Persamaan

- 1) Anggota tim yang berorientasi pada persamaan melihat keragaman sebagai suatu keunggulan, perbedaan yang dimiliki dapat dipakai untuk mengecek setiap sisi, sudut, puncak, dan dasar suatu masalah.



- 2) Mengandalkan pada semua anggota.
- 3) Kepercayaan kepada anggota tim meningkatkan produktivitas.

c. Orientasi Tujuan

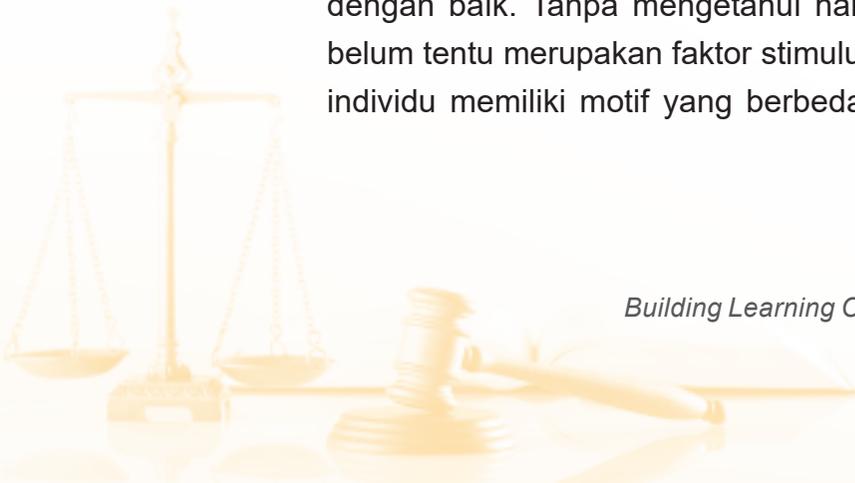
- 1) Anggota kelompok yang berorientasi pada tujuan kelompok kecil kemungkinan akan konflik disebabkan oleh keunikan masing-masing kelompok.
- 2) Keseluruhan anggota tim berorientasi pada tujuan yang sama.
- 3) Anggota tim mengakui bahwa masing-masing anggota tim memiliki tujuan, dan kemungkinan tujuan tersebut bertentangan dengan tujuan tim.

### 3. Membangun Kebanggaan Tim

Tim yang dinamis akan senantiasa mempertahankan prestasinya secara maksimal, oleh karena itu mempertahankan kinerja tim sangat diharapkan, Ini berarti perlu ada suatu usaha untuk memotivasi tim secara efektif, agar mampu membangun kebanggaan tim. Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam pemeliharaan tim agar anggota tim mampu membangun kebanggaannya antara lain :

a. Memotivasi anggota tim untuk komitmen.

Dalam memotivasi ini terlebih dahulu ditentukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi orang tersebut termotivasi dengan baik. Tanpa mengetahui hal ini proyek besarpun belum tentu merupakan faktor stimulus, dikarenakan setiap individu memiliki motif yang berbeda-beda.



- b. **Memotivasi Anggota Tim Yang Tidak Termotivasi**  
Tidak setiap anggota tim memiliki motivasi yang sama, ada anggota yang produktif ada pula yang enggan berpartisipasi secara aktif. Untuk itu diperlukan beberapa strategi yang jitu, antara lain; mendapatkan nasehat dari mereka, menjadikan mereka guru, melibatkan mereka dalam presentasi, dan mendelegasikan mereka kepada proyek bintang.
- c. Kunci utama lainnya adalah adanya komunikasi yang efektif, mendengarkan secara aktif, mampu memotivasi anggota tim serta menyelesaikan konflik secara efektif.

#### **D. Latihan**

Peserta diminta untuk membuat kelompok dalam sebuah game yang dipandu oleh widyaiswara, misalnya peserta membuat sebuah lingkaran besar, kemudian menyebutkan angka berdasarkan posisinya dari angka 1 s/d 5. Kedudukan masing-masing peserta berdasarkan angka tersebut akan menjadi kelompok nya. Contoh: Setiap peserta yang kedudukannya berada di angka 3 berkumpul dan bergabung menjadi kelompok 3.

Dalam latihan ini, penting memperhatikan:

1. Apa yang dirasakan peserta setelah bergabung dalam kelompok dan melakukan berbagai kegiatan dalam orientasi pelatihan, Ungkapkan.
2. aspek yang harus terpenuhi dari sebuah tim agar dapat menjadi Tim yang dinamis, jelaskan.



## E. Rangkuman

Tim dinamis adalah tim yang memiliki kinerja yang sangat tinggi, yang dapat memanfaatkan segala energi yang ada dalam tim tersebut untuk menghasilkan sesuatu yang bernilai. Tim dinamis merupakan tim yang penuh dengan rasa percaya diri, yang anggotanya menyadari kekuatan dan kelemahannya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan Bersama.

Dalam buku Membangun Tim Yang Dinamis memiliki unsur-unsur: jelas visi dan tujuannya, beroperasi secara kreatif, fokus pada hasil, memperjelas peran dan tanggungjawab, diorganisasikan dengan baik, dibangun di atas kekuatan individu, saling mendukung, mengembangkan sinergi tim, menyelesaikan ketidaksepakatan, berkomunikasi secara terbuka, membuat keputusan secara obyektif, mengevaluasi efektivitas sendiri,

Tahapan-tahapan dalam membangun tim yang dinamis akan berjalan dengan seksama apabila para anggota tim mampu membangun rasa kebersamaan secara efektif. Untuk membangun kebersamaan dalam tim maka setiap anggota kelompok harus mampu untuk menerima keragaman anggota tim. Tim akan efektif apabila dibangun berdasarkan kebersamaan, tidak memandang pangkat, suku dan golongan, menunjukkan rasa saling percaya, saling menghargai, dan dilandasi oleh keterrbukaan. Oleh karena itu tim harus memiliki karakteristik yang berorientasi pada opini, persamaan serta tujuan.



## F. Evaluasi

**Berikan penjelasan atas pertanyaan berikut ini :**

1. Tahapan untuk mewujudkan tim yang dinamis, Menurut Richard Y. Chang?
  - a. Menetapkan arah (*Drive*)
  - b. Bergerak (*Strive*)
  - c. Mempercepat gerak (*Thrive*)
  - d. Sampai (*Arrive*)
  
2. Mengapa tim dibutuhkan?
  - a. Mempercepat pengambilan keputusan dalam organisasi;
  - b. Kepemimpinan Global;
  - c. Hasil lebih banyak dan lebih baik;
  - d. Perubahan terus-menerus.

## G. Umpan Balik dan tindak Lanjut

Bila anda telah menyelesaikan Bab II dan dapat mengerjakan latihan serta evaluasi dengan benar, silahkan anda lanjut ke pembahasan di Bab III, namun bila anda belum dapat menyelesaikan latihan dan evaluasi dengan benar silahkan pelajari lagi Bab II agar anda dapat memahaminya dengan benar.



## BAB IV

# PENYUSUNAN KOMITMEN PEMBELAJARAN

*Setelah membaca bab ini peserta pelatihan diharapkan dapat Menyusun komitmen pembelajaran dalam pelatihan Pembimbing Kemasyarakatan dengan baik dan benar.*



Sumber: Google

Di dalam Bab ini, akan dijelaskan materi pembelajaran tentang menyusun sebuah komitmen pembelajaran. Kegiatan ini menjadi sangat penting untuk menyatukan persepsi dan kesepakatan bersama tentang berbagai kegiatan pembelajaran. Sebelum itu, kegiatan memilih pengurus kelas sebelum dibuat kesepakatan komitmen pembelajaran bersama menjadi

penting, mengingat dalam kegiatan ini diperlukan seorang ketua yang dapat mengkoordinir, mengatur, dan mengkomunikasikan semua kegiatan kelas.

### A. Penyusunan Pengurus Kelas

Sebuah kelompok tentu memerlukan seorang pemimpin, yang dapat melakukan koordinasi, mengarahkan, mengambil keputusan, dan lain sebagainya. Kelas sebagai miniature organisasi. Organisasi merupakan sebuah wadah berkumpulnya orang-orang yang

memiliki tujuan yang sama dengan harapan dapat mewujudkan tujuan tersebut, maka perlu peran pemimpin yang dapat memimpin mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

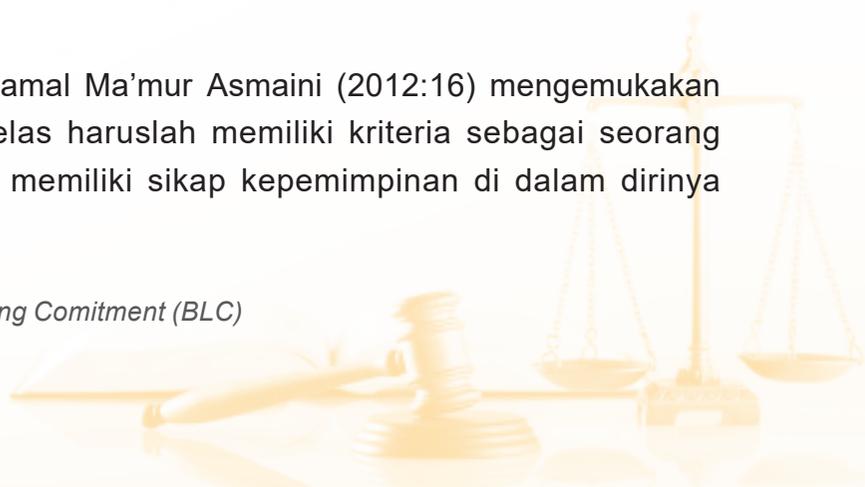
Pemimpin adalah bagaikan nahkoda dalam pelayaran menggunakan sebuah kapal laut. Ditangan pemimpinlah, yang akan membawa keberuntungan bagi organisasi atau justru mendorong organisasi ke jurang kegagalan. Karena perannya yang sangat sentral, pemimpin organisasi haruslah seseorang yang benar-benar memiliki kemampuan untuk memimpin sebuah organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain (Maxwell, 1995:1). Sedangkan sikap kepemimpinan demokratis adalah tindakan/ Pernyataan seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama secara demokratis (Samuel Tjihardji, 2012:19).

Dari pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sikap kepemimpinan demokratis ketua kelas adalah tindakan/ pernyataan yang harus dimiliki oleh seorang ketua kelas sebagai pemimpin organisasi kelas untuk dapat mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan anggotanya demi mencapai tujuan bersama secara demokratis.

Karena bertugas untuk mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan anggotanya, seorang ketua kelas sebagai pemimpin kelas hendaknya terlihat berbeda dan menonjol dari orang di sekitarnya.

Dalam hal ini, Jamal Ma'mur Asmaini (2012:16) mengemukakan bahwa ketua kelas haruslah memiliki kriteria sebagai seorang pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan di dalam dirinya



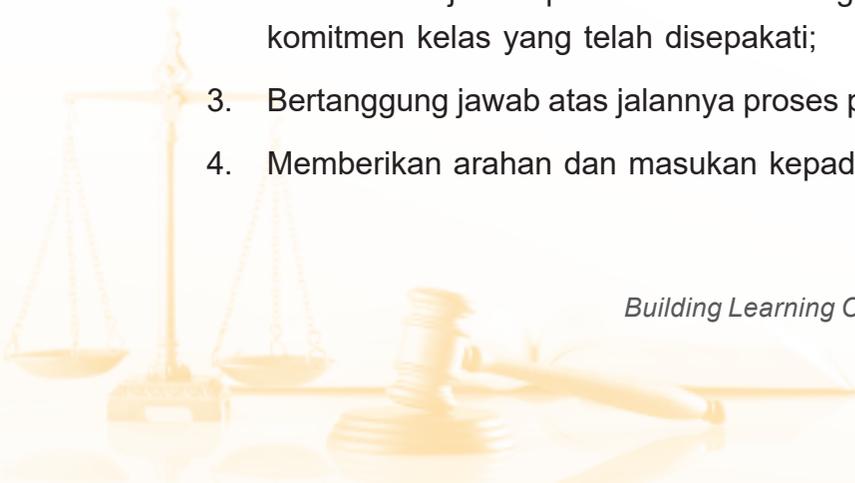
diantaranya adalah komunikatif, cerdas, bertanggungjawab dan percaya diri. Sikap kepemimpinan ini terutama terlihat saat seorang ketua kelas harus menjalankan tugasnya dalam mengkoordinasikan setiap kegiatan di kelas.

Ketua kelas adalah seorang peserta yang dipercaya untuk memimpin kelas. Seorang ketua kelas dapat dipilih melalui pemilihan suara (*voting*) yang dilakukan oleh seluruh peserta pelatihan, dan difasilitasi oleh pengampu materi ini. Hal ini penting untuk menerapkan sistem demokratis dalam pembelajaran. Untuk itu, penunjukan secara langsung tanpa melibatkan semua peserta tidak disarankan.

Ketua kelas dan unsur pengurus kelas lainnya adalah orang-orang yang dipercaya dalam mengelola kelas. Sehingga mereka diberikan kepercayaan untuk bertanggung jawab atas kelangsungan kepengurusan kelas, demi mencapai tujuan pembelajaran dengan tertib dan teratur. Untuk itu, pemilihan ketua kelas merupakan aklamasi dari pemilik suara terbanyak, yang memberikan kepercayaan kepadanya sebagai *representative* dari pendapat kelas.

Adapun tugas yang dimiliki ketua kelas antara lain:

1. Menjadi jembatan hubungan antara penyelenggara pelatihan dan para peserta;
2. Merencanakan dan menyusun serta memutuskan segala kebijaksanaan yang akan ditetapkan untuk dilaksanakan, seperti menentukan jadwal piket harian dan mengkoordinir pelaksanaan komitmen kelas yang telah disepakati;
3. Bertanggung jawab atas jalannya proses pembelajaran di kelas;
4. Memberikan arahan dan masukan kepada peserta pelatihan.



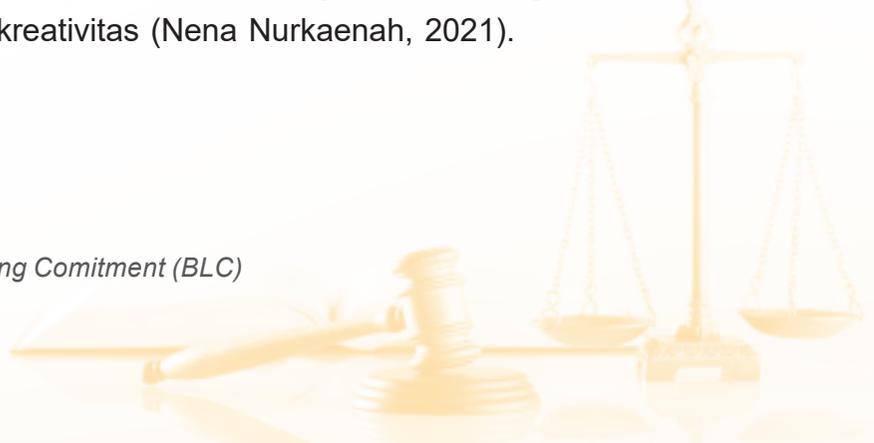
Pada umumnya di pelatihan, ketua kelas terpilih akan memimpin diskusi untuk menentukan wakil ketua kelas, sekretaris, dan Bendahara (jika diperlukan). Pengurus kelas ini yang memiliki kewenangan untuk mengatur jalannya proses pembelajaran, sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh penyelenggara pelatihan.

## **B. Kesepakatan Komitmen Pembelajaran Bersama**

Dalam Pembelajaran Kelas, baik yang diselenggarakan melalui daring maupun luring sangat diperlukan Komitmen pembelajaran bersama. Hal ini bertujuan untuk membuat para peserta menyepakati beberapa butir janji yang dapat disepakati secara bersama dalam mengikuti pembelajaran ini.

Apalagi saat ini, pembelajaran dengan Metode Jarak-Jauh memungkinkan peserta sulit untuk dikontrol, apa yang mereka lakukan di luar sana. Maka dengan adanya komitmen kelas, yang berbentuk kesepakatan dalam bentuk komitmen tersebut akan mengikat semua pihak dalam mengikuti pembelajaran. Hal ini merupakan “kesepakatan” dan “janji” yang dibuat oleh peserta, dan untuk peserta.

Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam perilaku atau potensi perilaku sebagai hasil dari pengalaman atau praktek yang diperkuat. Belajar merupakan hasil dari interaksi antara stimulus dan respon. Seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilaku. Belajar juga merupakan suatu kegiatan untuk memperoleh ilmu pengetahuan, pengalaman dan pengembangan kreativitas (Nena Nurkaenah, 2021).



Menurut Whittaker (dalam Djamarah, 2008:12) “Belajar dirumuskan sebagai proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan atau pengalaman”. Perlunya latihan atau pembiasaan dalam kelas merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar agar anak terlatih dan terbiasa dalam menanamkan perilaku positif. Proses membangun komitmen dalam kelas adalah upaya pembiasaan dalam menerapkan budaya positif di sekolah. Perlunya latihan atau pembiasaan dalam kelas merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar agar anak terlatih dan terbiasa dalam menanamkan perilaku positif Nena Nurkaenah.

Beberapa Hal terkait dengan pembuatan komitmen kelas ini, diantaranya menyepakati hal-hal sebagai berikut:

1. Kedisiplinan terkait dengan kehadiran;
2. Kedisiplinan mempersiapkan Kelas;
3. Kesediaan untuk mematuhi segala sesuatu yang sudah diatur oleh penyelenggara;
4. Kedisiplinan dalam menggunakan pakaian;
5. Kedisiplinan selama Proses Kegiatan Pembelajaran untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - a. Tidak melakukan aktivitas yang mengganggu peserta lain, misalnya: menelpon, rapat, diskusi, dan ngobrol;
  - b. Tidak merokok di tempat yang sudah di larang;
  - c. Tidak melakukan kegiatan makan, kecuali makanan ringan (ngemil);
  - d. Bagi pembelajaran online, selama pengajar menyampaikan materi, posisi *speaker mute*;
  - e. Disiplin dalam mengajukan ijin meninggalkan kelas pembelajaran;
  - f. Dan lain-lain.

### C. Pemilihan Ketua Kelas

Buatlah kelompok terdiri dari 6 (enam) orang peserta. Setiap kelompok diberikan waktu untuk diskusi, menentukan kriteria calon ketua. Setiap kelompok dipersilahkan untuk mengajukan calon ketua berdasarkan keputusan kelompok. Difasilitasi oleh pengampu atau widyaiswara, setiap calon untuk tampil ke depan kelas, dan dengan menggunakan permainan atau *game* tertentu, peserta dapat memilih ketua dari calon yang sudah ditunjuk.

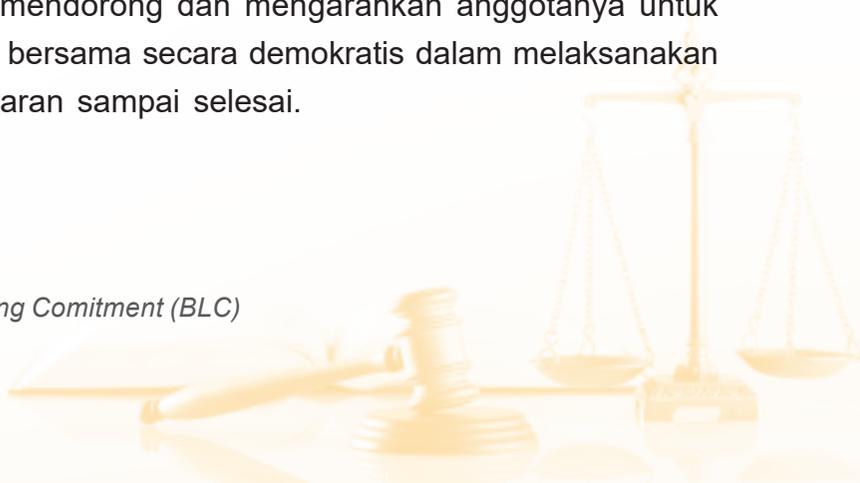
### D. Latihan

Diskusikan dengan rekan Saudara dalam kelompok tentang aspek-aspek untuk membangun komitmen kelompok. Selanjutnya dipresentasikan kepada kelompok lain.

### E. Rangkuman

Kelas sebagai miniatur organisasi yang merupakan sebuah wadah berkumpulnya orang-orang yang memiliki tujuan yang sama dengan harapan dapat mewujudkan tujuan tersebut, maka perlu peran pemimpin yang dapat memimpin mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.

Pemimpin memiliki peran yang sangat sentral, pemimpin organisasi haruslah seseorang yang benar-benar memiliki kemampuan untuk memimpin sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi, mendorong dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama secara demokratis dalam melaksanakan proses pembelajaran sampai selesai.



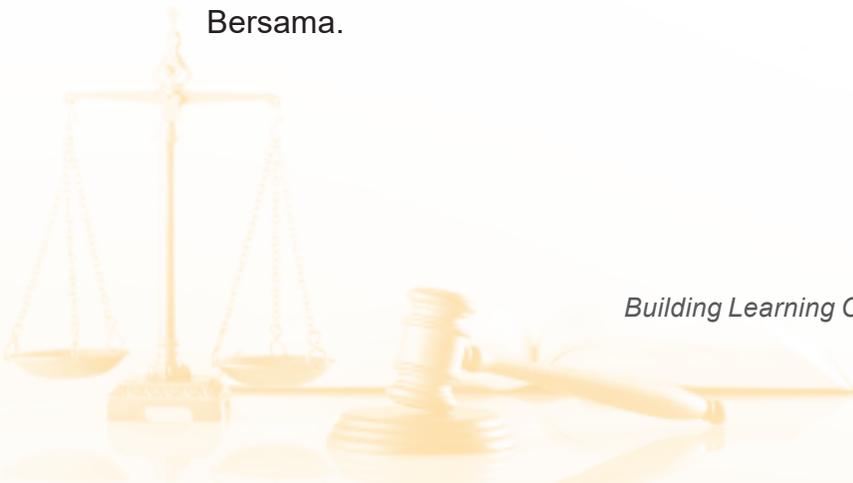
Salah satu bentuk kesolidan dari sebuah kelas adalah memiliki komitmen belajar bersama yang disepakati secara demokratis. Proses membangun komitmen dalam kelas adalah upaya pembiasaan dalam menerapkan budaya positif di sekolah. Perlunya latihan atau pembiasaan dalam kelas merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar agar anak terlatih dan terbiasa dalam menanamkan perilaku positif.

## **F. Evaluasi**

1. Jelaskan peran ketua kelas menurut Jamal Ma'mur Asmaini?
2. Jelaskan makna "belajar" menurut Whittaker?
3. Jelaskan manfaat dalam proses membangun komitmen dalam kelas?

## **G. Umpan Balik dan Tindak Lanjut**

Melalui pembelajaran bab ini, topik yang dibahas adalah menyusun komitmen pembelajaran, yang memberikan arahan kepada kita bahwa dalam proses pembelajaran di kelas diperlukan sebuah komitmen untuk dijadikan ikatan moral dalam mengikuti pembelajaran. Topik ini perlu diperkenalkan kepada peserta yang baru saja bergabung dalam pelatihan ini, sehingga dalam mengikuti pembelajaran akan lebih terarah dengan terpilihnya ketua dan pengurus kelas, sehingga dalam tahapan selanjutnya dapat membuat kesepakatan yang tertuang dalam komitmen pembelajaran Bersama.





## BAB V PENUTUP

Harapan penulis setelah peserta mempelajari tentang Building Learning Commitment, peserta pelatihan diharapkan dapat membangun komitmen belajar bersama dalam pelatihan fungsional Analisis Hukum Pertama.

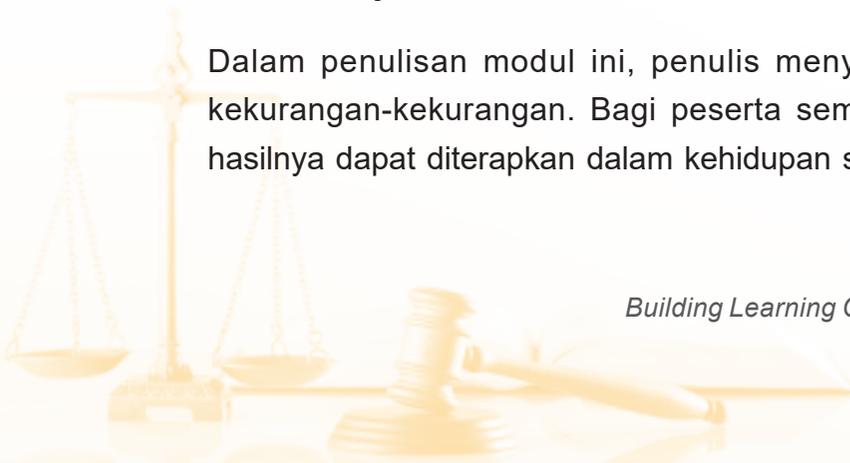
### A. Kesimpulan

Dinamika Kelompok menyiapkan peserta agar dapat saling percaya mempercayai dengan yang lain (*trust*), memiliki sikap keterbukaan (*openness*), memiliki rasa tanggung jawab (*responsibility*) dan merasa bahwa dirinya bagian integral dari yang lainnya (*interdependency*). Ini semua dapat disiapkan melalui Dinamika Kelompok. Tingkat kesiapan peserta untuk memulai proses pembelajaran sangat ditentukan oleh Dinamika Kelompok ini, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan program Diklat secara keseluruhan.

Dalam modul ini dimuat beberapa simulasi yang terkait dengan pokok bahasan seperti pencairan kelas (bina suasana), mengenal diri dan mengenal orang lain dan membangun komitmen Pembelajaran.

### B. Tindak Lanjut

Dalam penulisan modul ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan. Bagi peserta semoga bermanfaat dan hasilnya dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya



dalam kehidupan kerja dan menunjang dalam proses pembelajaran. Saran yang bersifat menunjang untuk penyempurnaan modul ini tentu akan kami terima dengan senang hati.

Bagi Widyaiswara yang akan memandu proses pembelajaran Dinamika Kelompok Pelatihan Fungsional Analisis Hukum tentu modul ini hanya merupakan dasar yang sangat perlu dikembangkan oleh Widyaiswara.

Agar lebih memahami dan mendalami tentang materi ini, peserta dianjurkan untuk mempelajari antara lain:

1. Bahan bacaan yang telah digunakan untuk menulis modul ini, yang menjadi referensi pembuatan modul ini.
2. Referensi lainnya yang berkaitan dengan perlindungan anak serta peraturan-peraturan serta referensi lainnya untuk memperkaya wawasan peserta.



## GLOSARIUM

1. *Trust* : Saling percaya mempercayai dengan yang lain.
2. *Openness* : Keterbukaan
3. *Responsibility* : Tanggung jawab
4. *Ice breaking* : Game atau simulasi untuk memecah kebekuan di antara para peserta pelatihan
5. *Team Building* : Berbagai aktivitas yang digunakan untuk meningkatkan hubungan sosial dengan mendefinisikan peran masing-masing individu dalam suatu tim yaitu dengan melakukan kolaborasi dari berbagai tugas
6. *Leadership* : Salah satu fungsi manajemen untuk mempengaruhi, mengarahkan memotivasi dan mengawasi orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. keterampilan Leadership akan sangat mempengaruhi kinerja organisasi, khususnya dalam hal mencapai tujuan organisasi.



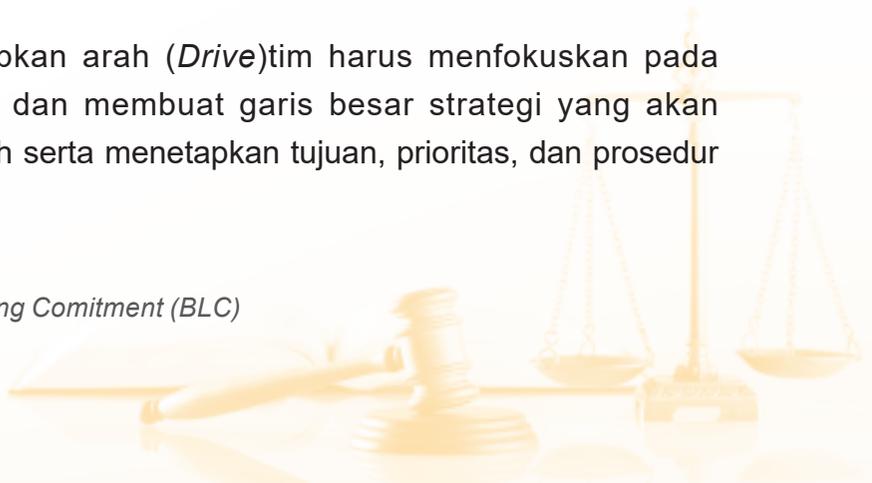
# KUNCI JAWABAN

## A. Kunci jawaban Bab II

1. Bina Suasana adalah Kegiatan pencairan kelas yang ditujukan untuk mempersiapkan peserta dalam memulai suatu pelatihan.
2. Prilaku positif dan negative pada masing-masing peserta, adalah:  
**Prilaku positif**, antara lain bertanggung jawab, pandai, terbuka, mudah bergaul, dan pekerja keras.  
**Prilaku Negatif**, antara lain suka menunda pekerjaan, keras kepala, cerewet, dan boros.
3. Aspek-aspek usaha penyesuaian diri.
  - a. Pemahaman tentang orang lain: kelebihan dan kekurangannya, perangai, kecerdasan, emosi, sikap mental dan pola pikirnya;
  - b. Berkomunikasi dengan cara empati (mendudukan diri pada posisi orang lain);
  - c. Menata dan menyesuaikan diri atas dasar saling menguntungkan.

## B. Kunci jawaban Bab III

1. Tahapan untuk mewujudkan tim yang dinamis, Menurut Richard Y. Chang?
  - a. Menetapkan arah (*Drive*) tim harus memfokuskan pada misinya dan membuat garis besar strategi yang akan ditempuh serta menetapkan tujuan, prioritas, dan prosedur



kerja, serta peraturan bagi tim.

- b. Bergerak (*Strive*) Peran dan tanggungjawab anggota tim harus ditetapkan dengan jelas, beberapa kendala akan dihadapi dengan penuh bijaksana bersama dengan seluruh anggota tim, sehingga seluruh permasalahan dapat dihadapi dengan arif dan bijaksana.
- c. Mempercepat gerak (*Thrive*) Fase ini dimungkinkan untuk meningkatkan produktifitas secara maksimal, dalam memecahkan masalah menggunakan umpan balik dan sesama anggota, manajemen konflik, kerja sama dan pembuatan keputusan yang efektif. Penguasaan terhadap wilayah secara cepat dan efektif dengan daya tahan yang Tangguh.
- d. Sampai (*Arrive*) Dengan kerja sama tim yang kompak tim akan mencapai puncak dengan mengatasi semua kendala yang pada akhirnya mencapai prestasi kerja yang luar biasa. Apabila dalam fase ini belum mencapai puncak idealnya adalah meninjau Kembali tim dengan melakukan konsolidasi internal, sekaligus menelaah kembali sasaran-sasaran yang telah ada, masih relevan atau tidak.

## 2. Tim dibutuhkan, karena:

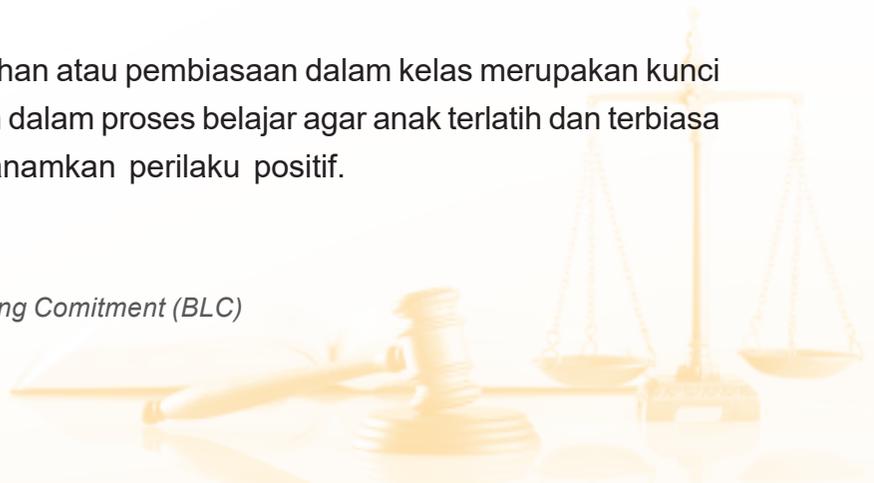
- a. Mempercepat pengambilan keputusan dalam organisasi; Trend Organisasi kini cenderung mengubah strukturnya menjadi struktur yang berdasarkan tim kerja (*team based organization*) Oleh karenanya dituntut adanya pemberdayaan dan kekompakan kerja.



- b. Kepemimpinan Global;  
Model kepemimpinan saat ini mengarah kepada Kepemimpinan global, di mana cara kerja mereka lebih berorientasi pada “*Team Building*”.
- c. Hasil lebih banyak dan lebih baik;  
Tim dapat menghasilkan lebih banyak dan lebih baik dalam menyelesaikan masalah daripada yang dapat dilakukan individu-individu.
- d. Perubahan terus-menerus.  
Perubahan terus-menerus yang dihadapi manajemen berakibat adanya pergerakan yang mengarah pada kolaborasi, kerja sama, dan tim, sehingga para manajer dituntut mampu berkolaborasi dan membangun tim yang efektif.

### C. Kunci Jawaban Bab IV

1. Jelaskan peran ketua kelas menurut Jamal Ma'mur Asmaini?  
Ketua kelas haruslah memiliki kriteria sebagai seorang pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan di dalam dirinya diantaranya adalah komunikatif, cerdas, bertanggungjawab dan percaya diri.
2. Jelaskan makna “belajar” menurut Whittaker?  
Menurut Whittaker “Belajar dirumuskan sebagai proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan atau pengalaman”.
3. Jelaskan manfaat dalam proses membangun komitmen dalam kelas?  
Perlunya latihan atau pembiasaan dalam kelas merupakan kunci keberhasilan dalam proses belajar agar anak terlatih dan terbiasa dalam menanamkan perilaku positif.



# DAFTAR PUSTAKA

## A. Peraturan Perundang-Undangan

1. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Jabatan Fungsional Analisis Hukum.

## B. Buku

1. Hj. Sri Murtini, Dra, MPA, Hj. Sri Ratna, Ir, MM; (2001), *Dinamika Kelompok* ( Bahan Ajar Pelatihan Prajabatan Golongan III), LAN RI, Jakarta.
2. Chang, Richard Y. *Membangun Tim Yang Dinamis* ( Seri Panduan Praktis No. 8).Jakarta: PT Gramedia, 1999.
3. Juni Pranoto, M.Pd.Dr, Wahyu Suprpti, Dra.MM (2006), *Membangun Kerjasama Tim* (Bahan ajar Pelatihan Prajabatan Gol.III, Edisi Revisi II).

## C. Internet

1. Nena Nurkaenah, *Membangun Komitmen Belajar di Masa Pandemi*,
2. Februari 2021, <https://www.kompasiana.com/nenanurkaenah4323/6018ead2d8da797d2b4e8992/membangun-komitmen-belajar-di-masa-pandemi>, diakses tanggal 3 November 2021.







Diterbitkan oleh :  
BPSDM KUMHAM Press  
Jalan Raya Gandul – Cinere, No. 4, Depok 16512  
Telp. (021) 7540123

