

# SOSIALISASI PROGRAM PEMBAHARUAN DI SEKOLAH

Oleh: Aceng Muhtaram Mirfani

( Waktu: 6 X 35 menit )

## I. Tujuan

- a. Tujuan Umum: Peserta mengenal dan memahami beberapa konsep esensial dalam mensosialisasikan suatu program pembaruan serta merasakannya sendiri proses simulasi implementasinya.
- b. Tujuan Khusus: Setelah penyajian materi ini peserta dapat:
  1. Mengemukakan alasan ketergugahan emosi untuk perubahan sikap pada dirinya,
  2. Menemukanli (*identify*) unsur-unsur yang berkaitan dengan obsesinya mengenai sekolah binaannya,
  3. Merumuskan alternatif kondisi dimensi-dimensi perubahan pada contoh kasus yang dipilihnya,
  4. Menemukanli posisi dirinya sendiri pada kategori pengelompokan sistem sosial dalam konteks perubahan,
  5. Menganalisis pengalaman dari simulasi keputusan model NGT (*Nominal Gourp Technique*),
  6. Menganalisis pengalaman dari simulasi kerjasama kelompok.

## II. Metode Penyampaian

Paket materi sosialisasi program pembaruan diberikan melalui metode-metode:

- a. Ceramah
- b. Diskusi
- c. Simulasi/Game
- d. Pemberian Tugas/Latihan

## III. Bahan Pembelajaran

### Pengantar

Konon upaya perbaikan pendidikan yang selamma ini dikembangkan dalam skala nasional masih belum mencapai hasil sebagaimana diinginkan. Tentunya bagi tenaga kependidikan yang bergerak paling depan (kelompok pengawas, kepala sekolah, dan guru) patut untuk mempertanyakan kembali apa yang mesti masing-masing lakukan untuk efektivitas upaya pembaruan. Bahkan kini tiba saatnya untuk menyelenggarakan sendiri upaya-upaya pembaruan dalam lingkup dan wewenang kerjanya, sebagaimana diisyaratkan PP Nomor 28/1990 (pasal 30 ayat 1 dan 2).

Yang menjadi persoalan adalah bagaimana agar setiap tenaga kependidikan aktif mengembangkan visi, keterampilan, dan komitmen yang lebih mendukung optimalnya pelaksanaan tugas profesional, khususnya pada misi untuk tugas menyelenggarakan perubahan. Untuk mengatasi hal tersebut paling tidak prioritas pengembangan visi, keterampilan dan komitmen tersebut perlu difokuskan pada aspek sosialisasi program pembaruan.

Adapun penyajian materi tataran ini pada tiap pokok bahasannya diikuti lembaran kerja sebagai panduan latihan. Ada lembaran kerja yang diperuntukan bagi kegiatan individu dan ada yang diperuntukkan bagi kegiatan kelompok (kecil atau kelas).

Penyediaan lembar kerja dimaksudkan untuk lebih meningkatkan hasil guna pelatihan, dalam hal mana titik berat sajian kertas kerja diarahkan memungkinkan para petatar semakin aktif .

Mari kita mulai dengan latihan kesadaran, siapkanlah mental psikologis Anda! (Ikuti format latihan 01: *Membangun Komitmen*)

### ***Apa, Mengapa, dan Untuk Apa Perubahan di Sekolah?***

Pemahaman tentang arti, alasan, dan kegunaan suatu perubahan amatlah penting bagi para penyelenggara sistem dan pengelola satuan pendidikan. Kekurangan atau kesalahpahaman mengenai ketiga hal tersebut sangat oleh jadi merupakan sumber tidak efektifnya upaya-upaya pembaruan selama ini. Karena itu persepsi di antara para pengawas dan kepala sekolah perlu disamakan sehingga upaya pembaruan di tingkat sekolah dapat tumbuh dengan subur.

Arti perubahan adalah sebagai adanya perbedaan sesuatu dari kondisi sebelumnya yang ditunjukkan oleh hadirnya pembaruan atau inovasi menuju pertumbuhan ke arah yang lebih "baik". Dalam persepektif ini inovasi melekat pada perubahan, sebab ketiadaannya memungkinkan kondisi yang berbeda bermuatan negatif.

Alasan perubahan harus dilakukan di sekolah sebab upaya konvensional yang sudah tak mampu mengatasi permasalahan sekolah harus segera diganti dengan upaya lain yang baru. Membiarkannya berarti menyiapkan sekolah menjadi ketinggalan.

Maksud dilakukan perubahan di sekolah yaitu agar sekolah dapat bergerak lebih maju dan mampu beradaptasi dengan perkembangan lingkungan. Hanya sekolah yang adaptif yang akan mampu mempertahankan hakikat keberadaannya.

Untuk latihan berikut coba konsentrasikan pikiran Anda! Kemudian Anda akan menguji seberapa besar kapasitas diri sendiri untuk berperan sebagai pimpinan lembaga. (Ikuti format latihan 02: *Mengembangkan visi*)

### ***Pada Dimensi Apa Saja Suatu Perubahan Dapat Dilakukan di Sekolah?***

Perubahan di sekolah dapat dilakukan pada empat dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi personal. Perubahan pada komponen ini bisa diarahkan pada perubahan-perubahan sikap dan persepsi, penguasaan dan pengintegrasian pengetahuan, perluasan dan penghalusan pengetahuan, penggunaan pengetahuan secara bermakna, serta kebiasaan-kebiasaan berpikir produktif.
2. Dimensi struktur. Perubahan pada komponen ini bisa dilakukan dalam penataan kembali pola pengorganisasian sekolah dan atau kelas.
3. Dimensi tugas. Perubahan pada komponen ini mengarah pada penataan kembali beban, wewenang, tanggung jawab; baik dalam pengajaran atau implementasi kurikulum, supervisi, tatalaksana kantor, maupun pelayanan lainnya.
4. Dimensi teknologi. yang dapat dilakukan dengan perekayasaan alat dan media pembelajaran, penataan kembali sarana-prasarana sekolah, perekayasaan prosedur, metode, teknik kerja.
- 5.

Pada latihan ini Anda menguji diri seberapa besar tingkat kepekaan dan kejelian Anda untuk mendalami potensi lembaga yang Anda pimpin (Ikuti format latihan 03: *Menguji Keterampilan*)

### ***Apa yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Mensosialisasikan Suatu Pembaharuan?***

1. Mempertimbangkan kelompok pelaku dan sasaran ubah

Pada kelompok pelaku perubahan ada dua jenis peran yang dapat dibedakan, yaitu peranan master perubahan dan peran agen perubahan. Syarat untuk menjadi seorang

master perubahan adalah memiliki power, profesionalisme, dan keterampilan memberdayakan. Power adalah daya yang dapat membuat orang atau pihak lain terpengaruh untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan. Profesionalisme merupakan suatu sikap mental yang menunjukkan kedisiplinan, etos, dan kecermatan kerja yang tinggi.

Keterampilan memberdayakan yaitu kemampuan yang bertalian dengan membangun tim kerjasama, memenangkan dukungan, penggalang keterlibatan pihak-pihak terkait, dan mengembangkan budaya unggul-bergairah.

Agen perubahan adalah aparat dari master perubahan yang perannya utamanya memfasilitasi arus inovasi sampai diterima oleh para sasaran perubahan. Karena itu ia harus dapat mempengaruhi keputusan klien inovasi. Kelompok yang menjadi sasaran perubahan disebut klien ubah. Kecenderungan umum dari klien ubah adalah menolak inovasi. Penolakan bisa disebabkan oleh berbagai hal. Di antara sebab yang muncul dari klien sendiri berkaitan dengan hal-hal seperti tingkat ketidakpuasaan, keengganan berkorban, rasa kekhawatiran.

Sebagai dasar pertimbangan untuk melibatkan orang-orang dalam suatu upaya perubahan dapat diperhatikan kategorisasi tingkat penerimaan anggota suatu sistem sosial terhadap inovasi. Pada lingkungan sekolah dapat di kenali lima kategori anggota staf sebagai berikut:

- a. Inovator: Anggota staf sekolah yang masuk kategori ini berkarakter antara lain suka bertualang; berhasrat besar untuk mencoba gagasan-gagasan baru; menyukai akan hal-hal yang nyerempet bahaya, kegesitan, tantangan, dan risiko. Mereka sering juga berhubungan dengan orang-orang dari luar lingkungan sekolah atau berjiwa kosmopolitan. Mereka dapat memainkan peranan sebagai pembawa inovasi ke dalam sistem sekolah.

- b. Pelopor: Anggota staf sekolah kategori ini lebih menyatu dengan lingkungan sosial sekolah setempat. Mereka sering tampil sebagai "*opinion leader*" dan penuh pertimbangan untuk menerapkan gagasan yang baru. Mereka tanggap terhadap kelompoknya, mampu mengajukan saran dan memberikan dorongan di samping senantiasa mengupayakan keberhasilan dengan memanfaatkan ciri-ciri utama suatu gagasan baru.
- c. Pengikut dini: Anggota staf sekolah kelompok ini suka menerima gagasan baru sebelum kebanyakan orang menerimanya. Sekalipun acap kali berhubungan dengan anggota kelompok lainnya, tapi jarang memegang posisi kepemimpinan. Mereka sering merundingkannya lebih dahulu sebelum menerima sepenuhnya suatu gagasan baru.
- d. Pengikut susulan: Anggota staf sekolah kelompok ini ia baru menerima suatu inovasi manakala sudah kebanyakan orang menerimanya. Mereka seringkali ragu terhadap gagasan baru dan karenanya menunggu tekanan kelompok memberikan motivasi. Mereka cenderung menerima suatu yang baru setelah yakin merasa aman dengan penerimaannya itu.
- e. Ketinggalan: Anggota staf sekolah kelompok ini senantiasa menjadi yang terakhir dari kelompoknya dalam menerima inovasi. Mereka kebanyakan terasing dari jaringan kerja kelompoknya. Mereka acapkali berhubungan dengan orang-orang yang berpandangan kolot. Sering kali saat mereka mulai menerima suatu gagasan baru, gagasan baru lainnya telah dihadapannya.

Coba Anda kenali siapa Anda dalam konteks inovasi. (Ikuti format latihan 04: *Identifikasi Diri*)

## 2. Mempertimbangkan materi ubah

Materi ubah tiada lain yaitu inovasi. Suatu inovasi mengandung makna:

- a. Subjektif baru, yakni sesuatu yang dianggap baru bagi lingkungan setempat;
- b. Bersifat kualitatif, bukan pertumbuhan dalam kuantitas; dan

- c. Berkaitan dengan upaya pemecahan masalah setempat, yakni masalah yang betul-betul terjadi di lingkungan sendiri (*indegenous problem*).

Jenis inovasi bisa berupa ide seperti CBSA/SAL, praktek seperti prosedur pengajaran, dan produk atau barang seperti komputer. Di antara atribut inovasi yang penting untuk diperhatikan dalam sosialisasinya, adalah:

- a. Keuntungan relatif, yaitu nilai tambah yang mungkin dapat diperoleh para penerima inovasi tersebut. Paling tidak enam dimensi keuntungan relatif patut dipertimbangkan, yaitu tingkat keuntungan ekonomis, rendahnya biaya permulaan, risiko nyata lebih rendah, lebih nyaman, hemat tenaga dan waktu, dan cepat memperoleh imbalan.
- b. Kecocokan atau kesesuaian, yaitu konsistensi inovasi yang bersangkutan dengan nilai-nilai yang ada, pengalaman masa lalu, dan kebutuhan penerima.
- c. Kerumitan, yaitu tingkat ketika inovasi dianggap relatif sulit dimengerti dan digunakan. Kerumitan inovasi menurut pengamatan anggota sistem sosial, berhubungan negatif dengan kecepatan adopsinya. Artinya makin rumit inovasi bagi seseorang maka makin lambat proses adopsinya.
- d. Ketercobaan, yakni suatu tingkat yang menunjukkan inovasi dapat dicoba dalam skala kecil. Inovasi yang dapat dicoba akan memperkecil risiko bagi penerimanya sehingga akan diadopsi lebih cepat.
- e. Keteramatan, yaitu tingkat ketika hasil-hasil inovasi dapat dilihat oleh orang lain. Hasil inovasi ada yang mudah dilihat dan dikomunikasikan kepada orang lain dan ada yang tidak. Keteramatan inovasi menurut anggapan anggota sistem sosial berhubungan positif dengan kecepatan adopsinya. Biasanya kecepatan dilihat dari jumlah penerima yang mengadopsi inovasi pada kurun waktu tertentu.

Kini Anda diminta untuk mengerahkan daya imajinasi. Anda menguji kesiapan diri berperan sebagai pelaku perubahan. (Ikuti format latihan 05: *keterampilan inisiatif*)

### *Bagaimana Suatu Inovasi Disosialisasikan?*

Sosialisasi suatu pembaruan berkaitan dengan penyebaran pesan-pesan dari seseorang kepada yang lain. Hal ini secara umum menyangkut proses dari suatu perubahan dan secara khusus menyangkut pemanfaatan pola dan saluran komunikasi.

Mengenai proses perubahan ada tiga tahapan yang merupakan siklus:

1. Pembuyaran, yaitu upaya menciptakan situasi sistem untuk menuntut sesuatu yang baru/beda. Sebelum suatu inovasi disebarkan terlebih dahulu cara-cara dan pola atau -bu-daya kerja yang telah mentradisi dibuat goyah. Dalam keadaan serba ketidakmenentuan biasanya muncul keinginan hadirnya sesuatu yang lain yang bisa memberikan kepuasan.
2. Pengubahan, yaitu upaya menyebarkan suatu inovasi. Langkah-langkah yang dapat diikuti adalah:
  - a. *Langkah pemahaman*: Langkah ini berkaitan dengan pengetahuan ihwal inovasi. Penting untuk dikenalkan yaitu jenis, sifat, dan fungsi inovasi. Pada umumnya hal ini telah terbukti lebih efektif ditempuh melalui saluran komunikasi mass-media. Pola komunikasi yang lebih tepat untuk dikembangkan adalah pola komunikasi heterofili, yaitu tingkat pasangan yang berkomunikasi berbeda dalam ciri dan sifat (tingkat pendidikan, status, keyakinan dll).
  - b. *Langkah persuasi*: Langkah ini diarahkan pada pembentukkan sikap untuk berkenan terhadap inovasi yang dikenalkan. Karena itu dukungan lingkungan untuk memperkuat penilaian yang lebih positif terhadap inovasi yang telah dikenal amatlah penting. Pada tahap ini individu cesara psikologis lebih terlibat ke dalam inovasi. Seseorang secara aktif mencari informasi tentang inovasi. Hal pentig dalam pencarian ini adalah dimana ia mencari informasi, pesan apa yang ia terima dan bagaimana ia menafsirkannya. Dalam hal ini saluran komunikasi antar pribadi telah terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap pembentukan sikap berkenan tidaknya seseorang terhadap inovasi



yang dikenalkan. Dalam hal ini pola komunikasi homofilius, yaitu tingkat yang berkomunikasi ada pada kesepadanan ciri dan sifat, sangat cocok untuk dikembangkan.

- c. *Langkah pemutusan*: Pada langkah ini sasaran klien dihadapkan pada pilihan untuk menerima atau menolak inovasi. Penerimaan adalah keputusan untuk menjadikan inovasi sebagai sumber pelajaran tentang tindakan terbaik yang tersedia. Sedangkan penolakan adalah keputusan untuk tidak mengambil inovasi. Ada dua jenis penolakan, penolakan aktif dan penolakan pasif. Penolakan aktif yaitu meliputi kegiatan untuk mempertimbangkan dan menerima inovasi, termasuk mencobanya, namun kemudian memutuskan untuk tidak menerimanya. Sedangkan penolakan pasif yaitu penolakan dengan tidak pernah benar-benar mempertimbangkan kegunaan inovasi. Yang penting diperhatikan adalah pengaruh dukungan kelompok yang berada pada kesamaan pandang dan kepercayaan terbukti cukup dominan dalam pemutusan menerima atau menolak. Karena itu pula pola komunikasi homofilius lebih baik untuk dikembangkan.
- d. *Langkah implementasi*: Langkah dimana para klien menjalankan inovasi. Ide, praktek, atau barang diterapkan dalam operasi pekerjaan sesuai yang dimaksudkan. Implementasi dapat berlanjut sampai periode waktu tertentu, tergantung pada sifat dasar inovasinya. Terkadang inovasi menjadi hal yang baku dan menjadi bagian kegiatan sehari-hari hingga kualitas kekhususannya hilang dan berubah menjadi rutinitas atau bersifat institusional. Bagian ini dianggap sebagai akhir dari tingkat implementasi sampai pada saat inovasi baru lainnya datang.
- e. *Langkah konfirmasi*: Langkah ini berlangsung setelah ada putusan baru untuk melanjutkan atau menghentikan penerapan inovasi. Atau juga setelah ada putusan baru untuk penerimaan terlambat atau tetap menolak inovasi. Setelah inovasi diterapkan sangat boleh jadi para klien terus memperoleh berbagai informasi sehingga keputusan-keputusan baru mungkin terjadi.

3. Pembekuan, yaitu upaya menjadikan agar pola atau budaya kerja baru yang merupakan akibat penerapan inovasi sebagai tradisi. Dalam hal ini perlu dikembangkan sistem pemberian penghargaan atas prestasi yang diraih, menetapkan aturan yang mengukuhkan pemberlakuan sistem kerja baru, pemberian penguatan terhadap perilaku yang baru.

Sekarang coba Anda antisipasi kemungkinan yang bisa Anda perbuat dalam penyebaran inovasi di lingkungan sendiri! (Format latihan 06: *Pengenalan Medan Psikologis*)

## IV Latihan dan Tugas-Tugas

### Format Latihan 01

PETUNJUK:

- Siapkan salah seorang peserta untuk menjadi pemandu.
- Sebelum ada aba-aba melaksanakan perintah dari pemandu semua peserta harus tetap diam.

Pemandu membacakan perintah-perintah untuk diikuti peserta:

Perintah satu:

*Coba teriakkan kata-kata berikut ini:*

"SAYA SUKA SEKOLAH KITA SEMAKIN MAJU...!"

"SAYA SUKA SEKOLAH KITA SEMAKIN MAJU...!"

" SAYA SUKA SEKOLAH KITA SEMAKIN MAJU...!"

Perintah dua:

*Yang merasa yakin sekali bahwa sekolah yang Saudara bina betul-betul telah maju,.. DIMINTA UNTUK BERDIRI.*

Perintah tiga:

"Jika sekolah tidak berfungsi dan ternyata tempat belajar di luar sekolah lebih baik, .....

Setujukah Saudara jika...

SEKOLAH diBUBARKAN SAJA !!!!!?"

Anda yang duduk coba berikan jawaban ...!

Sekarang Anda yang berdiri berikan jawaban .....

Perintah empat:

Silahkan semua untuk berdiri ..!

Coba teriakkan lagi kata-kata berikut:

" SAYA BERJANJI

AKAN MENJADIKAN SEKOLAH LEBIH MAJU"

coba ulangi ..!

Sekali lagi ...!

Perintah lima:

Semua kembali dalam keadaan duduk siap mengikuti acara selanjutnya..!

Pemandu kembali ketempat semula!

**Format Latihan 02**

PETUNJUK:

- Saudara diminta untuk mengikuti alur pikir yang terkandung dalam pernyataan di bawah ini.
- Pada bagian-bagian yang kosong/terputus coba sambungkan atau isi dengan apa yang dipikirkan oleh Saudara sendiri.

Di antara hal yang esensial untuk dapat membawa sekolah ke pada keadaan yang lebih maju ialah adanya obsesi atau cita-cita yang kuat yang senantiasa menggebu-gebu pada para profesionalis penyelenggara pendidikan sekolah.

Adapun obsesi pada diri saya sendiri adalah bagaimana agar sekolah yang saya bina dapat menjadi seperti .....

Saya yakin betul obsesi saya tersebut segera dapat terwujudkan jika:

guru-guru memiliki .....

dan orang tua murid dapat memberikan dukungan yang berupa .....

serta tokoh-tokoh masyarakat seperti aparat pemerintahan, para ulama, kaum dermawan di lingkungan sekolah peduli terhadap hal-hal .....

dan yang lebih penting atasan saya sendiri memberikan .....

Adapun hambatan yang selama ini saya hadapi untuk mewujudkan obsesi saya, yaitu pada diri saya sendiri .....

Namun demikian sebagai seorang profesionalis yang siap memper-tanggungjawabkan kepemimpinan yang diembankan kepada saya, masalah apapun juga, termasuk yang datang dari luar diri saya sendiri, maka setelah pelatihan ini saya sanggup mengatasinya.

Hal-hal lain yang menurut saya adalah juga penting untuk dicatat dan ditindaklanjuti dalam upaya memajukan sekolah antara lain adalah:

- a. ....
- b. ....
- c. ....

### **Format Latihan 03**

PETUNJUK:

- Bentuk kelompok yang beranggotakan lima orang.
- Tetapkan seorang untuk mengatur kerjasama kelompok
- Tiap kelompok bertugas mengerjakan bersama instruksi-instruksi di bawah ini.

Instruksi 1 : *Pilih salah satu kasus berikut untuk dijadikan bahan pembahasan kelompok!*

KASUS A :

- Sistem Pembinaan Profesional (SPP) yang perintisan modelnya telah dikembangkan melalui uji coba di Cianjur, adalah merupakan salah satu upaya pembaruan pendidikan nasional. Kini desiminasinya telah ditujukan ke seluruh pelosok nusantara. Tentu saja kemampuan daerah dalam mengadopsi muatan inovasi yang terkandung pada pembaruan tersebut tidaklah sama. Yang namanya PKG, KKG, CBSA, dan lainnya ada yang dapat berjalan efektif dan ada pula yang berjalan tersendat-sendat.

KASUS B :

- Suatu Sekolah Dasar memiliki jumlah guru yang ideal. Namun Pak Goyah Dansadimeja, kepala SD tersebut dihadapkan kepada masalah, yaitu satu dari enam ruang kelas yang ada tidak dapat digunakan untuk KBM Alternatif solusi yang dipilihnya ialah menerapkan gagasan pengaturan bergilir kelas-kelas belajar di luar ruangan. Penerapan gagasan tersebut menuntut perubahan, baik pada diri guru-guru, organisasi sekolah, pengaturan tugas/pekerjaan-pekerjaan, dan pemanfaatan fasilitas lingkungan .

Instruksi 2 : *Berdasar kasus yang dipilih, tiap kelompok berdiskusi untuk mengidentifikasi hal-hal berikut :*

- a. Perubahan yang harus terjadi pada guru-guru, meliputi:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....

b. Pada organisasi sekolah terjadi perubahan seperti:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....

c. Pekerjaan-pekerjaan baru yang harus dikembangkan antara lain:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

d. Cara-cara baru dalam memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang penting adalah:

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....

### **Format Latihan 05**

PETUNJUK:

- Bentuk kelompok beranggotakan tujuh orang.
- Kelompok diminta melakukan pengembangan gagasan dengan menggunakan teknik kelompok nominal.
- Tiap kelompok diberi empat amplop berisi lembaran-lembaran isian.

Coba lakukan oleh tiap kelompok instruksi-instruksi di bawah ini (Waktu untuk menyelesaikannya hanya 15 menit)

Instruksi 1: Pilih salah satu dari tema permasalahan berikut:

Tema A = Meningkatkan aktivitas KKG

Tema B = Mengembangkan kreativitas mengajar guru

Tema C = Menggalang kepedulian tokoh masyarakat

Tema D = Memanfaatkan lingkungan sekolah

Instruksi 2: Bagikan lembaran isian yang ada pada amplop I.

Instruksi 3: Setiap anggota diminta menuliskan dua buah ide inovatif sesuai dengan tema yang disepakati.

Instruksi 4: Kumpulkan kembali lembaran tersebut dan buat daftar ide yang terkumpul.

Instruksi 5: Bagikan lembaran isian yang ada pada amplop II dan tiap anggota diminta mengisinya.

Instruksi 6: Kumpulkan kembali lembaran tersebut dan kemudian hitung bobot untuk setiap gagasan.

Instruksi 7: Bagikan lembaran isian yang ada pada amplop III untuk diisi oleh tiap anggota.

Instruksi 8: Kumpulkan kembali lembaran isian.

Instruksi 9: Bacakan oleh salah seorang apa yang tertuang pada lembaran isian ketiga tersebut.

Instruksi 10: Bagikan lembaran isian yang ada pada amplop IV dan persilahkan tiap anggota mengisinya.

Instruksi 11: Kumpulkan lembaran isian IV dan masukkan lagi ke dalam amplop semula. Demikian pula lembaran-lembaran isian I, II, dan III masukkan ke dalam masing-masing amplop semula.

Instruksi 12: Serahkan semua amplop lembaran isian kepada tim pemandu.

Instruksi 13: Masing-masing kembali pada posisi duduk semula. Sambil istirahat silahkan bincangkan pengalaman yang baru dilewati dengan kawan duduk terdekat!

## **Format Latihan 06**

PETUNJUK:

- Latihan berikut kita akan batasi pada pengenalan medan psikologis pada proses perubahan.
- Kita akan mengenalinya dalam proses permainan.
- Lakukan sesuai instruksi.

Instruksi 1: Bentuk kelompok berpasangan (A dan B) yang masing-masing beranggotakan lima orang.

Instruksi 2: Tentukan lima orang kelompok A berperan sebagai simulator dan lima orang kelompok B sebagai pengamat.



Instruksi 3: Pada amplop A yang telah disediakan berisi 20 potongan kertas. Bagikan kepada kelompok simulator secara acak masing-masing orang empat potongan.

Instruksi 4: Tugas kelompok simulator adalah menghasilkan lima buah bujur sangkar yang dibuat pada setiap orang dengan keempat potongan kertas.

Aturan main yang harus dipatuhi setiap orang:

- a. Tidak boleh berbicara.
- b. Boleh memberikan potongan kertas.
- c. Tidak boleh meminta potongan kertas.
- d. Yang diberi tidak boleh menolak.

Instruksi 5: Pada amplop B tersedia lembaran pedoman pengamatan untuk dibagikan masing-masing satu kepada anggota kelompok pengamat.

Aturan main yang harus dipatuhi tiap orang:

- a. Tidak boleh berbicara.
- b. Tidak boleh membantu kelompok simulator.
- c. Hanya mengamati perilaku pasangannya.
- d. Kerjakan apa yang terdapat pada lembar panduan.

Instruksi 6: Setelah aba-aba waktu simulasi habis diberitahukan kelompok pengamat langsung memadukan hasil pengamatan untuk kemudian dilaporkan oleh salah seorang di depan kelas secara bergiliran dengan wakil kelompok pengamat lainnya.

Instruksi 7: Wakil dari dari masing-masing kelompok simulator dipersilahkan untuk memberikan tanggapan atas laporan kelompok pengamat.

Instruksi 8: Coba setiap peserta merenungkan kembali pengalaman yang menunjukkan paktor psikologi berperan penting dalam proses perubahan.

Instruksi 9: Untuk lebih meyakinkan coba silangkan antara jari-jari tangan kiri dengan tangan kanan. Lalu pindahan tangan yang ibu jarinya semula ada di atas menjadi di bawah. *Apa yang dapat kita rasakan? Lalu coba ulangi berganti-ganti ! Bagaimana selanjutnya terserah anda .....*!

## V. Daftar Rujukan

- Bennis, Warren G.dkk. (1974), *The Planning of Change*, 2nd Edition, New York: Holt, Rinehart and Winston Inc.
- Culver, Carmen M. dan Hobban, G.J. (1973), *The Power to Change: Issues for The Innovator Educator*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Depdikbud (1992/1993), Himpunan Peraturan-Peraturan Dalam Bidang Pendidikan, Proyek Peningkatan Mutu SD Setara D II, Jakarta
- Fullan, Michael G. dan Stiegelbauer, Suzanne (1991) *The New Meaning of Educational Change*, (2nd Edition), New York: Teacher College
- Owens, Robert G. dan Steinhoff, C.R. (1976), *Adminitering Change in School*, New Jersey: Engliwood Clifft Prentice Hall, Inc.
- Rogers, Everett M. (1983), *Diffusion of Innovations*, third Edition, New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Santoso S. Hamijoyo (1974) Inovasi Pendidikan (naskah pidato pengukuhan Guru Besar), Bandung IKIP Bandung.

== mrf ==

