

PENGORGANISASIAN DALAM BELAJAR

*Samsinar S. **

Abstract : This article disc usses about the organization of the study. Organizational learning is intended as an ongoing process to continually improve the quality of human resources either individually or as a group in terms of thinking, behaving, creative, and optimize human potential in learning. In this organization needs a strategy called the strategy of organizing learning. This strategy is intended to organize a presentation of concepts, principles, and procedures called micro strategy. While the macro strategy intended to reorganize the entire contents of the field of study. Organizational learning is not only focused on an individual basis but also as a group. In terms of organizational learning groups then educators must understand this and relate it to learning systems. This study is very important because the organization learned that both learners and educators can improve their quality of thinking, behaving, and to develop their potential in learning so that they can create a human being knowledgeable and competent reliable.

Kata kunci : pengorganisasian, belajar.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah (tempat) orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Pemahaman organisasi ini menunjukkan bahwa di mana pun dan kapan pun manusia berada (berinteraksi) maka akan muncul organisasi. Pemahaman organisasi tidak lagi sebagai suatu wadah organik dari orang-orang yang berkumpul untuk mencapai tujuan, tetapi berkembang pada interaksi orang untuk maksud tertentu (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009: 67).

Kemestian manusia saat ini berada dalam suatu organisasi ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan

* Dosen Tetap pada Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone

lebih efektif dan efisien, bukan semata-mata suatu kondisi yang kebetulan. Efektifitas dan efisiensi ini dapat digambarkan sebagai 100 sapu lidi yang diikat secara bersamaan akan memiliki kekuatan yang lebih besar untuk membersihkan satu halaman dibandingkan dengan sejumlah 100 sapu lidi digunakan secara terpisah untuk membersihkan satu halaman.

Pendidikan sebagai investasi dalam pembangunan sumber daya manusia merupakan upaya yang dilakukan dalam konteks organisasi, apakah keluarga, masyarakat, sekolah, atau jenis organisasi lainnya. Pendidikan memiliki tujuan yang harus dicapai yang disebut dengan tujuan pendidikan. Pencapaian tujuan ini akan lebih efektif dan efisien jika dilakukan dengan menggunakan pendekatan organisasi (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, 2009: 68).

Penyelenggaraan pendidikan dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa keberadaan organisasi pendidikan tersebut ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Tujuan pendidikan dan tujuan sekolah sebagai organisasi pendidikan formal tidaklah terpisah. Pendidikan ditujukan bagi orang-orang yang mengikuti proses pendidikan. Dan proses pendidikan ini berada dalam organisasi. Dengan demikian, keberlangsungan proses pendidikan ini menjadi dasar bagi penetapan tujuan sekolah sebagai sebuah organisasi.

Dalam institusi sekolah, setiap pendidik yang melakukan kegiatan pengorganisasian pembelajaran dimaksudkan untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian, dengan membagi tanggung jawab setiap personel sekolah dengan jelas sesuai dengan bidang, wewenang, mata pelajaran, dan tanggung jawabnya (Syaiful Sagala, 2008:143).

Selain pengorganisasian pembelajaran, pengorganisasian belajar juga sangat penting oleh peserta didik untuk mengembangkan potensinya dalam organisasi. Organisasi belajar merupakan upaya dan tanggung jawab bersama yang berakar pada pengalaman dan tindakan. Hal ini dibangun bersama oleh peserta didik yang terlibat dalam organisasi, pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan mereka untuk berinovasi. Organisasi belajar ditandai dengan adanya

pengembangan yang terus menerus melalui ide-ide baru, pengetahuan dan pemahaman yang baru, yang dipergunakan secara terus menerus untuk mengantisipasi, berinovasi dan menemukan cara-cara baru yang lebih baik dalam mencapai visi dan misinya (<http://www.google.com>., dengan judul *Organisasi Belajar* oleh Sutardjo, didownload pada tanggal 29 Juni 2009). Oleh karena itu, sebuah organisasi tidak dapat tumbuh tanpa adanya komitmen untuk melakukan pembelajaran seumur hidup dari peserta didik, sehingga keterkaitan antara pelatihan dan pengembangan serta pembelajaran tetap berkelanjutan.

Dalam organisasi belajar harus ada strategi. Strategi itu sangat penting untuk memahami kebenaran materi, kesesuaian materi dengan tingkat intelektual peserta didik, materi pembelajaran harus dikaitkan dengan kehidupan peserta didik dan dengan lingkungan ia hidup, pemilihan materi juga harus diselaraskan dengan alokasi waktu. Materi yang terlalu panjang akan membosankan peserta didik dan menyulitkan mereka (<http://www.google.com>., dengan judul *Pengorganisasian-Presentation Transcript*. Didownload pada tanggal 29 Juni 2009). Dengan pengorganisasian belajar, peserta didik dapat lebih mudah memahami materi yang diajarkan oleh pendidik.

Untuk lebih jelasnya tentang pengorganisasian belajar maka penulis menguraikannya pada pembahasan selanjutnya.

Pengertian Pengorganisasian Belajar

Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan yang terbentuk karena penggabungan dari beberapa orang dan sebagainya dalam suatu perkumpulan yang mempunyai tujuan tertentu atau kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (Tim Primapena, t.th., 564).

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly mendefinisikan organisasi sebagai wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Lebih jauh ketiganya menyebutkan bahwa organisasi adalah suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran (James L. Gibson, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, 1996: 6.) Definisi ini

menekankan pada upaya peningkatan pencapaian tujuan bersama secara lebih efektif dan efisien melalui koordinasi antar unit organisasi.

Stephen P. Robbins mengemukakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Stephen P. Robbins, 1994: 4).

Definisi ini menekankan bahwa organisasi sebagai suatu sistem sosial yang perlu koordinasi dalam arti perlu manajemen. Dan organisasi ini akan berubah sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi sehingga dikatakan relatif.

Selain itu, Oteng Sutisna mengemukakan bahwa organisasi adalah mekanisme yang mempersatukan kegiatan-kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan (Oteng Sutisna, 1997: 205). Definisi ini menekankan pada mekanisme kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa organisasi adalah suatu proses interaksi yang terjadi dalam suatu kegiatan tertentu yang terdiri atas beberapa orang untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya, penulis akan memberikan penjelasan tentang belajar berikut ini.

Belajar bukan menghafal dan bukan pula mengingat. Belajar adalah suatu proses yang ditandai dengan adanya perubahan pada diri seseorang. Perubahan sebagai hasil proses belajar dapat ditunjukkan dalam berbagai bentuk seperti berubah pengetahuannya, sikap dan tingkah lakunya, keterampilannya, kecakapan dan kemampuannya, daya reaksinya, daya penerimaannya dan lain-lain aspek yang ada pada individu (Nana Sudjana, 2008: 28).

Para pedagog dan psikolog berpendapat bahwa belajar adalah suatu proses perubahan perilaku. Perilaku mengandung arti yang sangat luas, meliputi pengetahuan kemampuan berpikir, *skill* atau keterampilan, penghargaan terhadap sesuatu sikap, minat, dan semacamnya. Tidak semua perilaku merupakan hasil belajar, karena sebagian diakibatkan oleh proses

perkembangan dan pertumbuhan, seperti kematangan atau *maturation*; tetapi hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil belajar. Karena belajar merupakan suatu proses, ia membutuhkan waktu serta usaha dan usaha itu memerlukan waktu, cara dan metode (Burhanuddin Salam, 2004:3).

Ignas Kleden dalam Andrias Harefa mengemukakan bahwa belajar dapat dilihat dari tiga istilah yaitu belajar tentang (*learning how to think*), belajar dalam arti praktek (*learning how to do*), dan belajar menjadi (*learning to be*). Belajar tentang artinya adalah mempelajari teori-teori yang terkait dengan apa yang ingin diketahui melalui buku-buku, film, atau video. Belajar dalam arti praktik yaitu mempraktekkan sesuatu yang ingin diketahui. Dan belajar menjadi artinya proses memanusiawikan diri sendiri (Andreas Harefa, 2008:23-25). Jadi, dapat dipahami bahwa ketiga istilah di atas adalah pengajaran, pelatihan dan pembelajaran.

Selain itu, belajar juga dapat diartikan sebagai modifikasi atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman (Oemar Hamalik, 2008:27). Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa belajar itu adalah suatu proses kegiatan bukan suatu hasil atau tujuan. Belajar itu adalah mengetahui dan mengalami. Karena itu, belajar adalah perubahan tingkah laku.

Belajar bukanlah merupakan satu peristiwa pendek. Belajar terjadi secara bergelombang. Ini memerlukan beberapa ekspose materi untuk mencernanya dan memahaminya. Ini juga memerlukan jenis-jenis ekspose yang berbeda-beda, bukan sekedar pengulangan input (Melvin L. Silberman, 2001:5). Dengan demikian, ketika peserta didik belajar secara pasif maka ia mengalami proses tanpa rasa ingin tahu, tanpa pertanyaan, dan tanpa daya tarik pada hasil. Tetapi, ketika ia belajar secara aktif, peserta didik mencari sesuatu. Ia ingin menjawab pertanyaan, memerlukan informasi untuk menyelesaikan masalah, atau menyelidiki cara untuk melakukan sesuatu.

Belajar juga diartikan sebagai suatu proses perubahan tingkah laku individu melalui interaksi dengan lingkungannya (Oemar Hamalik, 2008:37). Definisi ini menekankan pada interaksi individu dengan lingkungannya.

Dari beberapa pengertian belajar di atas maka penulis dapat mengemukakan bahwa belajar pada hakikatnya adalah proses perubahan tingkah laku, baik pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Setelah penulis mengemukakan pengertian organisasi dan belajar maka pengorganisasian belajar adalah sekelompok orang yang memiliki visi dan misi bersama untuk bekerjasama dalam meningkatkan pengetahuan (ilmu) dan pengalaman belajar (Tri Setiawati, 2009).

Pedler dan Dixon dalam Betti Octryani mengemukakan bahwa organisasi belajar adalah organisasi yang memfasilitasi pembelajaran bagi anggotanya dan mentransformasikan secara sadar dalam konteks organisasi (Betti Octryani, 2009).

Michael Marquandt dalam Betti Octryani juga mengemukakan bahwa organisasi belajar adalah organisasi yang belajar secara kolektif dan bersemangat dan terus menerus mentransformasikan dirinya pada pengumpulan, pengelolaan, dan penggunaan pengetahuan yang lebih baik bagi keberhasilan suatu lembaga. (Betti Octryani, 2009).

Organisasi belajar juga dapat diartikan sebagai suatu sistem belajar yang berkesinambungan yang terjadi pada suatu lembaga yang menghendaki terjadinya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan juga akan meningkatkan daya saing di luar lembaga tersebut. Sistem ini menyangkut kematangan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi baik itu tentang sumber belajarnya maupun tenaga profesinya, juga menyangkut pertimbangan fasilitas atau teknologi informasi untuk mengakses keterbaruan informasi, di samping kesinergisan semua komponen tersebut. (Betti Octryani, 2009).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa organisasi belajar adalah suatu proses yang berlangsung secara terus menerus untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik individual maupun kelompok dalam berpikir, berperilaku kreatif dan mengoptimalkan potensinya melalui belajar.

Strategi dalam Pengorganisasian Belajar

Pada kenyataannya organisasi belajar masih dipandang terlalu deskriptif dan konseptual, sehingga mengalami kesulitan diterapkan secara aktual dalam praktek manajemen di berbagai

institusi atau lembaga pendidikan atau pun perusahaan. Hal ini akan menimbulkan kekhawatiran bahwa organisasi belajar hanya akan menjadi wacana yang sulit dipahami dan direalisasikan dalam praktek sehari-hari, apabila tidak dilakukan redefinisi dan reorientasi konsep serta strategi terhadap organisasi belajar. Karena itulah dalam penjelasan selanjutnya, penulis mengetengahkan strategi dalam organisasi belajar

Yusufhadi Miarso dalam Adie E. Yusuf mengemukakan beberapa alasan tentang pentingnya organisasi belajar. Pertama, dengan adanya organisasi belajar akan mendapatkan sumber daya manusia yang terdidik dengan baik, terlatih dengan baik dan menguasai informasi dengan baik (*well educated, well trained, and well informed*). Karena itu, perubahan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan merupakan azas dari organisasi belajar. Kedua, pengembangan organisasi yang lebih berorientasi pada lingkungan internal dianggap tidak tepat lagi. Sejalan dengan gerakan masyarakat informasi (*information society*) maka organisasi perlu menguasai informasi mengenai lingkungan secara komprehensif. Organisasi juga memerlukan lebih banyak tenaga pendidik dan tenaga kerja yang berpengetahuan. (Adie E. Yusuf, 2009).

Konsep organisasi belajar muncul dalam konteks perubahan lingkungan dan daya saing. Organisasi membutuhkan kompetensi dan kepemimpinan untuk mentransformasikan pengetahuan kepada seluruh anggota organisasi. Dengan dukungan organisasi belajar yang kondusif diharapkan dapat diciptakan orang-orang yang berpengetahuan (*knowledge people*) dengan kompetensi yang dapat diandalkan. Selain itu, dukungan kepemimpinan yang memberdayakan (*empowerment*), artinya memberikan pendelegasian dan dukungan positif kepada setiap anggota organisasi dalam aktivitas pembelajaran dan memperbaiki kinerja. (Adie E. Yusuf, 2009).

Peter Senge dalam Adie E. Yusuf mengemukakan bahwa organisasi belajar sebagai suatu disiplin untuk mengembangkan potensi kapabilitas individu dalam organisasi yang dikenal dengan *the fifth discipline* sebagai berikut:

1. Berpikir Sistem (*Systems Thinking*)

Setiap usaha manusia merupakan suatu sistem, karena senantiasa merupakan bagian dari jalinan tindakan atau peristiwa yang saling berhubungan, meskipun hubungan itu tidak selalu tampak. Oleh karena itu, organisasi harus mampu melihat pola perubahan secara keseluruhan, dengan cara berpikir bahwa segala usaha manusia saling berkaitan, saling mempengaruhi dan membentuk sinergi.

2. Penguasaan Pribadi (*Personal Mastery*)

Setiap orang harus mempunyai komitmen untuk belajar sepanjang hayat dan sebagai anggota organisasi perlu mengembangkan potensinya secara optimal. Penguasaan pribadi ini merupakan suatu disiplin yang antara lain menunjukkan kemampuan untuk senantiasa mengklarifikasi dan mendalami visi pribadi, memfokuskan energi, mengembangkan kesabaran, dan memandang realitas secara obyektif. Kenyataan menunjukkan bahwa seseorang memasuki suatu organisasi dengan penuh semangat, tetapi setelah merasa "mapan" dalam organisasi itu lalu kehilangan semangatnya. Oleh karena itu, disiplin ini sangat penting artinya bahkan menjadi landasan untuk organisasi belajar.

3. Pola Mental (*Mental Models*)

Setiap orang mempunyai pola mental tentang bagaimana ia memandang dunia di sekitarnya dan bertindak atas dasar asumsi atau generalisasi dari apa yang dilihatnya itu. Seringkali seseorang tidak menyadari pola mental yang mempengaruhi pikiran dan tindakannya tersebut. Oleh karena itu, setiap orang perlu berpikir secara reflektif dan senantiasa memperbaiki gambaran internalnya mengenai dunia sekitarnya, dan atas dasar itu bertindak dan mengambil keputusan yang sesuai.

4. Visi Bersama (*Shared Vision*)

Organisasi yang berhasil berusaha mempersatukan orang-orang berdasarkan identitas yang sama dan perasaan senasib. Hal ini perlu dijabarkan dalam suatu visi yang dimiliki bersama. Visi bersama ini bukan sekedar rumusan keinginan suatu organisasi melainkan sesuatu yang merupakan keinginan bersama. Visi bersama adalah komitmen dan tekad dari semua

orang dalam organisasi, bukan sekedar kepatuhan terhadap pimpinan.

5. Belajar Beregu (*Team Learning*)

Dalam suatu regu atau tim telah terbukti bahwa regu dapat belajar dengan menampilkan hasil jauh lebih berarti daripada jumlah penampilan perorangan masing-masing anggotanya. Belajar beregu diawali dengan dialog yang memungkinkan regu itu menemukan jati dirinya. Dengan dialog ini berlangsung kegiatan belajar untuk memahami pola interaksi dan peran masing-masing anggota dalam regu. Belajar beregu merupakan unsur penting, karena regu bukan perorangan dan merupakan unit belajar utama dalam organisasi. (Adie E. Yusuf, 2009).

Dalam organisasi belajar, ada beberapa strategi yang harus diperhatikan yaitu:

1. Kebenaran materi
2. Kesesuaian materi dengan tingkat intelektual peserta didik

Pendidik memilih bagian materi yang selaras dengan tingkat intelektual peserta didik dan dengan alokasi waktu yang tersedia

3. Materi pembelajaran dikaitkan dengan kehidupan peserta didik dan dengan lingkungan ia hidup
4. Materi disusun dalam urutan yang logis. Setiap bagian materi harus benar-benar berkaitan dengan materi sebelumnya
5. Materi pelajaran yang baru hendaknya dikaitkan dengan pelajaran yang (Pengorganisasian-Presentation Transcript, diakses pada tanggal 29 Juni 2009).

Selain itu, Kistono's mengemukakan dua strategi organisasi belajar yaitu strategi mikro dan makro. Strategi mikro diacukan untuk menata sajian suatu konsep, prinsip, dan produser. Sedangkan strategi makro diacukan untuk menata keseluruhan isi bidang studi. (Kistono's, 2009).

Strategi mikro dalam organisasi belajar yaitu:

1. Kapabilitas Belajar

Ada lima kapabilitas belajar yang dapat dipelajari oleh peserta didik, meliputi;

a. Informasi verbal

Peserta didik belajar informasi verbal apabila ia dapat mengingat kembali informasi itu.

b. Keterampilan intelektual

Peserta didik akan menggunakan suatu keterampilan intelektual apabila ia berinteraksi dengan lingkungan simbolnya bahasa dan angka.

c. Strategi Kognitif

Peserta didik telah belajar strategi kognitif apabila ia telah mengembangkan cara-cara untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi proses berpikir dan proses belajarnya.

d. Sikap

Keadaan mental yang kompleks dari peserta didik yang dapat mempengaruhi pilihannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang sifatnya pribadi terhadap orang lain, benda, atau peristiwa.

e. Keterampilan Motorik

Peserta didik telah mengembangkan keterampilan motorik apabila ia telah menampilkan gerakan-gerakan fisik dalam menggunakan bahan-bahan atau peralatan-peralatan menurut prosedur.

1. Kondisi Belajar

Kondisi ini dapat dibagi dua yaitu internal dan eksternal. Kondisi internal mengacu kepada perolehan dan penyimpanan kapabilitas-kapabilitas yang telah dipelajari peserta didik yang mengandung belajar kapabilitas lainnya. Sedangkan kondisi eksternal mengacu kepada berbagai cara yang dirancang untuk memudahkan proses-proses internal dalam diri peserta didik ketika belajar.

2. Peristiwa Pembelajaran

Ada beberapa tahapan dalam peristiwa pembelajaran yang diasumsikan sebagai cara-cara eksternal yang berpotensi mendukung proses-proses internal dalam belajar yaitu menarik perhatian, memberitahukan tujuan pembelajaran kepada peserta didik, merangsang ingatan pada prasyarat belajar, menyajikan bahan perangsang, memberikan bimbingan belajar, mendorong unjuk kerja, memberikan balikan informatif, menilai unjuk kerja, dan meningkatkan retensi dan alih belajar.

3. Pengorganisasian Pembelajaran

Pertimbangan terpenting dalam membuat organisasi pembelajaran adalah ada tidaknya prasyarat untuk suatu kapabilitas, dan peserta didik telah memiliki prasyarat belajar. Sedangkan strategi makro dalam organisasi belajar yaitu :

1. Hirarki Belajar

Penataan urutan dengan memunculkan gagasan prasyarat belajar disebut hirarki belajar. Gagne dalam Kistono's mengemukakan bahwa analisis hirarki belajar kurang berarti membuat sintesis, dengan demikian untuk mengorganisasi keseluruhan isi bidang studi (strategi makro) perancang pembelajaran perlu beralih ke strategi lain. (Kistono's, 2009).

2. Analisa Tugas

Cara lain yang dipakai untuk menunjukkan keterkaitan isi bidang studi adalah *information-processing approach to task analysis*.

3. Sub Sumptife Sequence

David Ausubel dalam Kistono's mengemukakan bahwa gagasan, cara membuat organisasi sistem pembelajaran yang bermakna adalah dengan mengorganisasikan dari umum ke yang rinci. (<http://www.google.com>., dengan judul *Strategi Organisasi Pembelajaran* oleh Kistono's. Didownload pada tanggal 29 Juni 2009).

Bila pengetahuan baru diasimilasikan dengan pengetahuan yang sudah ada, maka perolehan belajar dan retensi akan dapat ditingkatkan.

4. Kurikulum Spiral

A spiral curriculum merupakan pembelajaran tingkat makro, dengan konsep pembelajaran yang dimulai dengan mengajarkan isi pengajaran secara umum, kemudian secara lebih rinci.

5. Teori Skema

Teori ini memandang proses belajar sebagai pengetahuan baru dalam diri peserta didik dengan cara mengaitkannya dengan struktur kognitif yang sudah ada dan hasil belajar sebagai hasil pengorganisasian struktur kognitif yang baru, struktur kognitif yang baru ini akan menjadi asimilatif skema.

6. Webteaching

Webteaching sebagai prosedur menata urutan isi bidang studi termasuk strategi makro. Prosedur ini menekankan pentingnya peran struktur pengetahuan yang telah dimiliki oleh peserta didik dan struktur isi bidang yang akan dipelajari.

7. Teori Elaborasi

Teori ini mempreskripsikan cara mengorganisasikan pembelajaran dari umum ke khusus. Ada tujuh komponen dalam strategi yang diintegrasikan dalam teori elaborasi ini yakni; urutan elaboratif, urutan prasyarat belajar, rangkuman, *synthesis*, analogi, pengaktif strategi kognitif, dan kontrol belajar.

Komponen strategi tersebut adalah 1). Urutan elaboratif adalah urutan dari yang sederhana kepada yang kompleks atau dari umum ke khusus yang memiliki karakteristik khusus. 2). Urutan prasyarat belajar adalah sepadan dengan struktur belajar atau hirarki belajar. 3). Rangkuman adalah tinjauan kembali (*review*) terhadap apa yang telah dipelajari dan dilakukan untuk mempertahankan retensi. *Review* juga sebagai acuan yang mudah diingat untuk konsep, prosedur, atau prinsip yang diajarkan. 4). Pensintesis adalah komponen strategi teori elaborasi yang berfungsi untuk menunjukkan kaitan-kaitan diantara konsep-konsep, prosedur-prosedur dan prinsip-prinsip yang diajarkan. Dengan mengaitkan konsep-konsep ini akan meningkatkan kebermaknaan dengan jalan menunjukkan suatu konsep, prosedur, prinsip pada bagian yang lebih luas. Selain itu, ia dapat memberikan pengaruh situasional pada peserta didik, juga berpeluang meningkatkan retensi. 5). Analogi menggambarkan persamaan antara pengetahuan yang baru dengan pengetahuan yang lain yang berbeda di luar cakupan pengetahuan yang sedang dipelajari. Ini membantu pemahaman terhadap pengetahuan yang sukar dipelajari peserta didik. Makin dekat persamaan antara pengetahuan baru dengan pengetahuan yang dijadikan analogi, makin efektif analogi itu. 6). Pengaktif strategi kognitif adalah keterampilan-keterampilan yang diberlakukan peserta didik untuk mengatur proses-proses internalnya ketika ia belajar, mengingat dan berpikir. 7). Kontrol melakukan pilihan dan pengurutan terhadap isi yang akan dipelajari. Dalam kaitan ini, peserta didik menentukan sendiri

isi, urutan, strategi kognitif yang paling cocok baginya untuk digunakan dalam suatu pembelajaran. (Kistono's, 2009).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa teori elaborasi ini dapat meningkatkan efisiensi perolehan pengetahuan dengan cara menghubungkan semua pengetahuan yang baru dipelajari ke dalam struktur kognitif yang sudah dimiliki peserta didik. Teori ini juga akan memudahkan proses penyandian dan penyimpanan informasi dengan jalan mengorganisasi belajar secara tertentu sehingga sejalan dengan proses ingatan.

Demikian beberapa strategi dalam pengorganisasian belajar. Dengan strategi pengorganisasian belajar maka akan mendapatkan sumber daya manusia yang terdidik dengan baik, terlatih dengan baik dan menguasai informasi dengan baik. Dengan adanya pengorganisasian belajar juga maka diharapkan dapat menciptakan orang-orang yang berpengetahuan dengan kompetensi yang dapat diandalkan.

Pengorganisasian Kelompok Belajar

Pengorganisasian dan pembelajaran sangat erat kaitannya. Keduanya tampak pada adanya unsur-unsur yang mempersatukan yaitu tujuan bersama yang menjadi itikad bersama antara guru sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran dan siswa sebagai peserta didik untuk mencapai tujuan belajar yang dilaksanakan bersama oleh pendidik dan peserta didik.

Dalam kaitan ini, seorang pendidik harus memahami tentang pengorganisasian kelompok belajar. Dan pengorganisasian tersebut harus disesuaikan dengan sistem belajarnya atau metode belajarnya.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan pendidik dalam pengorganisasian kelompok belajar yaitu :

1. Pada situasi yang ekstrim, kelompok belajar itu hanya seorang saja. Untuk peserta yang hanya seorang saja, metode yang sesuai adalah konsep belajar mengajar tutorial, pengajaran terprogram, studi individual atau *independent study*.
2. Untuk kelompok kecil sekitar dua sampai dua puluh orang, metode belajarnya adalah diskusi atau seminar. Dan menggunakan metode klasikal (*class room teaching*).

Tekniknya bisa bervariasi sesuai kemampuan pendidik untuk mengolahnya.

3. Kalau kelompok belajarnya melebihi empat puluh orang, pesertanya biasanya disebut *audience*. Metode belajar mengajarnya adalah kuliah atau ceramah. (Ahmad Sabri, 2007: 29-30) dan (Syariful Bahri Djamarah dan Azwan Zain, 1997: 33).

Pengorganisasian kelompok belajar yang dikemukakan di atas harus betul-betul mendapat perhatian pendidik dan dikaitkan dengan sistem pembelajarannya. Pada saat peserta didiknya hanya satu orang maka sistem belajarnya pun sistem individual. Dan pada saat peserta didiknya melebihi dari itu yaitu dua sampai dua puluh maka sistem belajarnya adalah sistem kolaborasi. Dan pada saat melebihi dari dua puluh maka sistem belajarnya sistem klasikal atau ceramah.

PENUTUP

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik individual maupun kelompok dalam berpikir, berperilaku kreatif dan mengoptimalkan potensi manusia dalam belajar maka dibutuhkan suatu proses yang berlangsung secara terus menerus melalui pengorganisasian belajar.

Dalam pengorganisasian belajar, ada dua strategi yang harus ditekankan yaitu strategi mikro dan makro. Strategi mikro diacukan untuk menata sajian suatu konsep, prinsip, dan produser. Sedangkan strategi makro diacukan untuk menata keseluruhan isi bidang studi. Strategi mikronya dapat di lihat dari kapabilitas belajar, kondisi belajar, peristiwa pembelajaran, pengorganisasian pembelajaran. Dan strategi makronya dapat di lihat dari hirarki belajar, analisa tugas, *sub sumptife sequence*, kurikulum spiral, teori skema, *webteaching*, dan teori elaborasi.

Pengorganisasian belajar sangat penting karena akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi. Dengan demikian, seorang pendidik harus memahami tentang cara mengorganisasikan belajar secara berkelompok bagi peserta didiknya. Olehnya itu, pengorganisasian kelompok belajar harus mendapat perhatian pendidik dan juga harus dikaitkan dengan sistem pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain, Aswan. *Strategi Belajar Mengajar*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., dan Donnelly, James H. *Organization* dialih bahasakan oleh Nunuk Adiarni dengan judul *Organisasi*. Edisi 8; Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Hamalik, Oemar. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- _____. *Proses Belajar Mengajar*. Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Harefa, Andrias. *Menjadi Manusia Pembelajar (On becoming a Learner): Pemberdayaan Diri, Transformasi Organisasi dan Masyarakat Lewat Proses Pembelajaran*. Cet. X; Jakarta: Kompas Media Nusantara, 2008.
- Kistono's. *Strategi Organisasi Pembelajaran*. Diakses pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.
- Sutardjo. *Organisasi Belajar* diterjemahkan dalam *Learning Organization and Organizational Learning* oleh Braham B. dengan judul buku *Creating a Learning Organization*, 1998. Diakses pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.
- Adie E. Yusuf. *Organisasi Belajar* oleh Adie E. Yusuf. Diakses pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.
- Tri setiawati. *Organisasi Belajar*. Diakses pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.

Betti Octryani. *Pengertian Organisasi Belajar*. Diakses pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.

Pengorganisasian-Presentation Transcript. Didownload pada tanggal 29 Juni 2009 dari <http://www.google.com>.

Robbins, Stephen P. *Organization Theory: Structure, Design, and Application* dialih bahasakan oleh Yusuf Udaya, *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Arcan, 1994.

Sabri, Ahmad. *Strategi Belajar Mengajar dan Micro Teaching*. Cet. II; Ciputat: Quantum Teaching, 2007.

Sagala, Syaiful. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Cet. VI; Bandung: Alfabeta, 2008.

Salam, Burhanuddin. *Cara Belajar Yang Sukses di Perguruan Tinggi*. Cet. I; Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Silberman, Melvin L. *Active Learning: 101 Strategies to Teach Any Subject* diterjemahkan oleh Sarjuli, et. al., *101 Strategi Pembelajaran Aktif*. Cet. I; Yogyakarta: Yappendis, 2001.

Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Cet. IX; Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2008.

Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis Untuk Praktik Profesional*. Bandung: Angkasa, 1993.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2009.

Tim Primapena. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. t.c.; t.tp.: Gitamedia Press, t.th.

ISSN 1978-0214

DIDAKTIKA

JURNAL KEPENDIDIKAN

Volume 8 Nomor 1 Juni 2013

**Jurusan Tarbiyah
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)
Watampone**

DIDAKTIKA Jur. Kep.	Vol. 8	No. 1	Hal. 1-173	Watampone Juni 2013	ISSN 1978- 0214
--------------------------------	---------------	--------------	-----------------------	--------------------------------	--------------------------------