

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektifitas Pembelajaran Sains Melalui Organisasi Jurusan Di Madrasah Aliyah Nurul Jadid

Qurrotul A'yun¹, Putri Fahmadiyah², Nur Azizah³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Nurul Jadid
Karanganyar, Kec. Paiton Kab. Probolinggo Prov. Jawa Timur. Kode Pos. 67291
Email: Akyun1708@gmail.com, fahmadiyah86@gmail.com, azizahnursiti99@gmail.com

ABSTRAK

Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan, administrasi dan pembinaan tenaga pendidikan lainnya serta bertanggung jawab dalam peningkatan produktifitas SDM madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pembelajaran organisasi jurusan di madrasah aliyah nurul jadid dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran. Adapun metode yang digunakan adalah kualitatif jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara *sirkuler* dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu; 1) pengamatan peran serta (*participant observation*); 2) wawancara mendalam (*indepth interview*); dan 3) dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada tiga tahap pengembangan yang dilakukan: pertama, pengembangan sumber daya manusia, Kedua, pengembangan sistem organisasi, ketiga, efektifitas pembelajaran dalam organisasi.

Kata Kunci: Efektifitas, Pembelajaran, Sumber Daya Manusia, Organisasi.

ABSTRACT

The Head of the Madrasah has the responsibility of implementing education, managing administration, and developing other educational personnel. They are also responsible for improving the productivity of the madrasah's human resources. This study aims to examine the organizational learning system of departments at Madrasah Aliyah Nurul Jadid in order to enhance learning effectiveness. The research method used is qualitative and follows a case study approach. Data was collected through participant observation, in-depth interviews, and documentation. The findings of this study indicate that there are three stages of development: human resource development, organizational system development, and the effectiveness of learning within the organization.

Keywords: : Effectiveness, Learning, Human Resources, Organization.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi di lembaga sekolah maupun lembaga pendidikan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat erat kaitannya dengan sebuah organisasi. MSDM sendiri memiliki manfaat dan fungsi yang banyak dan berguna dalam mengatur dan memberdayakan SDM yang ada dan direncanakan untuk bergabung dalam sebuah organisasi (Faraz, 2013).

Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA) saat ini belum banyak berorientasi ke arah pembiasaan dan peningkatan kecakapan keterampilan berpikir tingkat tinggi. Padahal sejatinya melalui pembelajaran IPA peserta didik diharapkan dapat melatih keterampilan berpikir tingkat

tinggi. Namun pada kenyataannya peserta didik hanya menyerap informasi secara pasif dan kemudian mengingatnya pada saat mengikuti tes. Pembelajaran yang seperti ini mengakibatkan peserta didik tidak memperoleh pengalaman untuk mengembangkan kemampuan berpikirnya, padahal tuntutan dalam bidang pendidikan setiap tahunnya semakin tinggi (Putri et al., 2021).

Madrasah aliyah Nurul Jadid merupakan sekolah yang berada dibawah naungan Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo. Selain mengedepankan ilmu agama, juga memiliki pemfokusan terhadap jurusan masing-masing yakni salah satunya jurusan ipa yang terfokus pada pembelajaran sains yang dituntut untuk mampu menciptakan lulusan yang nantinya dapat menjadi pemikir kritis dan juga memiliki keuletan dalam kepribadiannya. Dikarenakan, tujuan utama pembelajaran sains adalah untuk mempersiapkan peserta didik menjadi pekerja yang profesional. Peningkatan dan pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui proses pembelajaran. mengingat pembelajaran memiliki peran dalam menciptakan lulusan yang memiliki kemampuan, maka tentu kelancaran dan keefektifan proses pembelajaran perlu diperhatikan (Ilahi & Imaniyati, 2016).

Salah satu kemampuan yang sangat diperlukan adalah kemampuan berpikir tingkat tinggi dalam menghadapi globalisasi seiring dengan perkembangan IPTEK. Tantangannya sekarang yaitu melatih peserta didik untuk berpikir tingkat tinggi seperti keterampilan berpikir kritis. Berdasarkan hasil survei PISA dari tahun 2009 sampai dengan 2018 peringkat Indonesia selalu mengalami penurunan dan mengindikasikan lemahnya kemampuan peserta didik Indonesia pada bidang sains. Hasil studi ini dapat dijadikan rujukan mengenai tingkat kemampuan sains anak-anak Indonesia dibandingkan dengan negara lain. Hal ini menjadi tantangan yang dihadapi oleh Indonesia serta negara berkembang lainnya. Oleh sebab itu berikir kritis merupakan sumber daya yang berharga dalam pengajaran (Putri et al., 2021).

Kemampuan berpikir dalam IPA berkaitan erat dengan cara mencari tahu dan memahami alam semesta secara sistematis, yang berisi konsep, teori-teori atau rumus-rumus yang harus dipahami secara mendalam. Dengan demikian, peserta didik dituntut untuk dapat berikir kritis dalam membangun pengetahuan dengan peran aktif dalam proses pembelajaran. Pada kenyataan, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di MA Nurul Jadid Paiton Probolinggo melalui wawancara dengan pendidik IPA dan pengamatan dalam proses pembelajaran, menunjukkan proses pembelajaran dipandang hanya sebagai pentransferan ilmu, pembelajaran menjadi kurang menarik akibatnya tidak berkembangnya kemampuan bertanya dan bernalar. Soal-soal evaluasi yang diberikan belum berorientasi untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis peserta didik, sehingga peserta didik kurang didorong untuk mengembangkan kemampuan berpikirnya. Hal inilah yang cenderung menjadi penyebab rendahnya kemampuan berpikir kritis peserta didik (Musfiqon, 2015).

Fahmi dan Irhasyuarna (2019) dalam bukunya mengidentifikasi beberapa permasalahan pendidikan diantaranya; (1) pendidikan lebih menekankan pada aspek kognitif dengan orientasi penguasaan ilmu pengetahuan yang sebanyak-banyaknya dan mengabaikan perkembangan aspek afeksi dan aspek konasi, (2) pendidikan kurang memberikan perkembangan keterampilan proses, kemampuan berpikir kritis, dan kreatif, (3) pendidikan kurang memberikan pengalaman yang nyata melalui pendekatan kurikulum dan pembelajaran terpadu. Perbaikan pendidikan melalui pengembangan kurikulum menurut *Supervision of the Ministry of Education (MOE)* dari lembaga pendidikan Taiwan, mencakup tema utama seperti literasi sains, keterampilan proses, sikap ilmiah, keterampilan berpikir, dan penerapan ilmu pengetahuan (Putri et al., 2021).

Pembelajaran yang efektif adalah belajar yang bermanfaat dan bertujuan bagi peserta didik, melalui pemakaian prosedur yang tepat. Pengertian ini mengandung unsur terjadinya belajar pada peserta didik yang sudah tersistematis melalui organisasi jurusan yang sangat membantu pemfokusan pembelajaran. Oleh karena itu, prosedur pembelajaran yang tersistem

dan yang dilakukan oleh peserta didik dapat dijadikan fokus dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran (Ilahi & Imaniyati, 2016).

Pentingnya peserta didik memiliki keterampilan berpikir kritis dikarenakan keterampilan ini memungkinkan peserta didik mampu menganalisis dan mengevaluasi informasi dalam menentukan informasi yang dapat dipercaya, sehingga bisa digunakan sebagai dasar menarik kesimpulan yang valid. Menurut Marie dan Emmanuelle keterampilan berpikir bukan merupakan bawaan yang dimiliki oleh peserta didik, namun keterampilan berpikir dapat dipelajari dan memerlukan belajar. Adapun indikator berpikir kritis yang diturunkan dari aktivitas kritis menurut Watson dan Glaser seseorang bisa dikatakan mampu berpikir kritis apabila memiliki; 1) sikap inkuiri dan eksplorasi terhadap bukti yang mendukung secara akurat dan menyeluruh, 2) pengetahuan tentang kevalidan inferensi, abstraksi, dan generalisasi, dan 3) keterampilan dalam menerapkan sikap dan pengetahuan tersebut (Putri et al., 2021).

Berdasarkan pemaparan di atas, perlu dilakukan upaya dalam proses pembelajaran untuk dapat melatih keterampilan berpikir kritis peserta didik salah satunya dengan menggunakan sistem mentor dalam organisasi dan lebih berpusat pada peserta didik. Model pembelajaran ini menuntut peserta didik untuk aktif, kreatif, serta inovatif untuk melibatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan proses dalam membangun konsep, hukum atau prinsip, dan untuk melibatkan proses kognitif potensial dalam rangsangan pengembangan intelektual. Pola pembelajaran tersebut sangat cocok dengan menggunakan pendekatan emosional sehingga mampu melatih keterampilan berpikir kritis peserta didik (Putri et al., 2021).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis studi kasus. Studi kasus dalam penelitian ini merupakan penelitian yang mendalam tentang individu, satu kelompok, satu organisasi, satu program kegiatan, dan sebagainya dalam waktu tertentu. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara *sirkuler* dengan menggunakan tiga pendekatan yaitu; 1) pengamatan peran serta (*participant observation*); 2) wawancara mendalam (*indepth interview*); dan 3) dokumentasi. Sedangkan analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Munif & Baharun, 2018).

Penelitian ini mendeskripsikan pelaksanaan beberapa prosedur pemecahan persoalan yang diteliti dengan memaparkan data tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran sains melalui organisasi jurusan di madrasah aliyah nurul jadid, sehingga objek permasalahan dapat terpapar dengan jelas. Objek dalam penelitian ialah sistem pembelajaran sains yang dilakukan oleh organisasi jurusan, dimana organisasi jurusan berfungsi sebagai ujung tombak suksesnya pembelajaran sains dalam mencapai efektifitas pembelajaran dan meningkatkan produktivitas SDM.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Pengertian manajemen menurut Marwansyah yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan keilmuan dalam organisasi.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Flippo, 2017).

Lagan dan Suhadolnik mengatakan bahwa pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi). Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan). Harris and DeSimone mengatakan bahwa pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi dan menjadi wadah untuk pengembangan skill keilmuan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan tugasnya, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi siswa agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam meningkatkan keilmuannya. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Mengingat tujuan Pengembangan SDM berkaitan erat dengan tujuan organisasi, maka program-program yang dirancang harus selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi organisasi, termasuk kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam hal pembelajaran serta yang lebih penting berkaitan erat dengan rencana strategis organisasi sehingga sumber-sumber daya organisasi yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Pada hakekatnya pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar organisasi. Setelah menentukan tujuan proses pengembangan sumber daya manusia, maka manajemen dapat menentukan metode-metode yang cocok dan media yang tepat untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan tersebut. Pada dasarnya banyak sekali metode dan media yang dapat digunakan, namun dalam prakteknya, pemilihan metode tersebut tergantung pada tujuan pengembangan sumber daya manusia. Secara umum, pengembangan sumber daya manusia harus selalu dievaluasi secara terus-menerus dalam rangka memfasilitasi perubahan dan memenuhi tujuan organisasi buku (Ningsih, 2014) .

Pengembangan Manajemen Organisasi

Pengembangan Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. apabila organisasi ingin berkembang yang diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk pengembangan SDM, terutama untuk pengembangan kemampuan intelektual dan kepribadian. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang digunakan oleh suatu organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau kreativitas anggota yang sudah mendapatkan tugas tertentu.

Untuk pendidikan dan pelatihan ini, langkah awalnya perlu dilakukan analisis kebutuhan atau need assessment, yang menyangkut tiga aspek, yaitu : a. Analisis organisasi, untuk menjawab pertanyaan “Bagaimana organisasi melakukan pengembangan skill keilmuan terhadap siswa”, b. Analisis tugas, dengan pertanyaan: “Apa yang harus diajarkan atau dilatihkan agar anggota mampu melaksanakan tugasnya” dan c. analisis pribadi, menekankan “Siapa membutuhkan pendidikan dan pelatihan apa”. Hasil analisis ketiga aspek tersebut dapat memberikan gambaran tingkat kemampuan yang ada di organisasi tersebut (Busro, 2018).

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu kita akan membahas pengertian dari beberapa ahli tentang Manajemen Sumber Daya Manusia ini.

Organisasi yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) pada era globalisasi saat ini harus berfokus pada pengembangan skill keilmuan siswa. Kelangsungan eksistensi organisasi yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan yang kompetitif sangat memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas. Minimnya SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dalam organisasi akibat salah dalam melakukan perencanaan atau proyeksi SDM di masa datang sehingga menghambat kecepatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan proses formulasi strategi organisasi. Strategi merupakan sekumpulan para eksekutif dalam membuat keputusan sumber pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia (Imbron & Pamungkas, 2021).

Budaya Organisasi

Menurut Alisyahbana dikutip dibukunya W Supartono bahwa budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup didalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikirannya. Kemudian Peruci dan Hamby dikutip dibukunya Manahan P. Tampubolon mendefinisikan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan, dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat, serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam. organisasi juga telah banyak didenifisikan oleh banyak ahli organisasi dan manajemen.

Dalam bukunya Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja anggota organisasi, mengutip J.R Shcermerhorn, Chester J. Benard, dan Philip Selznick. Menurut J.R Shcermerhorn, organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester J. Benard mengutip bukunya Moh. Pabundu Tika, bahwa organisasi adalah kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Chester J. Benard mengutip bukunya Moh. Pabundu Tika, bahwa organisasi adalah kerja sama antara dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas dan kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Sedangkan dalam bahasa philip selznick, orgainsasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab (Ningsih, 2014).

Sistem organisasi

Perencanaan Strategik Menurut Mondy perencanaan strategik pada semua level organisasi dapat dibagi kedalam 4 tahap yaitu ; pertama, menetapkan misi organisasional, kedua, menilai organisasi dan lingkungannya, ketiga, menetapkan sasaran dan arah secara spesifik, dan keempat, menetapkan strategi-strategi untuk mencapai sasaran tersebut.

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi penilaian kinerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami penilaian kinerja seseorang, Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja anggota dalam sebuah organisasi.

Menurut Moekijat pemimpin adalah : Seseorang yang membimbing dan mengarahkan atau menjuruskan orang lain, Seseorang yang menggerakkan orang lain untuk mengikuti jejaknya, dan Seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, perasaan bertanggungjawab kepada anggotanya terhadap tugas yang sedang dilakukan di bawah kepemimpinannya (Suparyanto dan Rosad, 2015).

Pembelajaran Sainifik

Kuhlthau, Maniotes, dan Caspari mengungkapkan bahwa pembelajaran saintifik merupakan pembelajaran yang menuntut siswa beraktivitas sebagaimana orang ahli sains. Pada pembelajaran saintifik, aktivitas belajar siswa meliputi kegiatan mengamati, mengajukan pertanyaan, melakukan penggalan informasi secara mendalam, mengasosiasikan (menalar), dan mempresentasikan. Lebih lanjut Abidin menyatakan bahwa pembelajaran saintifik merupakan suatu proses pembelajaran yang memandu siswa untuk memecahkan masalah melalui kegiatan perencanaan yang matang, pengumpulan data yang cermat, dan analisis data yang teliti untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Guna mampu melaksanakan kegiatan ini, siswa harus dibina kepekaannya terhadap fenomena, ditingkatkan kemampuannya dalam mengajukan pertanyaan, dilatih ketelitiannya dalam mengumpulkan data, dikembangkan kecermatannya dalam mengolah data untuk menjawab pertanyaan, serta dipandu dalam membuat simpulan sebagai jawaban atas pertanyaan yang diajukannya.

Kemampuan literasi sains aspek kompetensi yang dianalisis terdiri dari tiga indikator penguasaan kompetensi sains, yaitu mengidentifikasi isu ilmiah, menjelaskan fenomena ilmiah, dan menggunakan bukti ilmiah. Penerapan pembelajaran saintifik dapat membuat siswa belajar melalui upaya penyelesaian masalah dunia nyata (*real world problem*) secara terstruktur. Permasalahan yang dikaji merupakan permasalahan yang ditemukan oleh siswa dalam kehidupan sehari-harinya. Melalui masalah yang dihadapi inilah siswa dapat mengembangkan kompetensi literasi sainsnya berupa kemampuan untuk mengidentifikasi isu ilmiah. Penguasaan kompetensi ini dapat terlihat melalui aktivitas siswa dalam kelompok dalam menyampaikan ide-ide yang memungkinkan untuk membantu proses pemecahan masalah. Masalah yang dikaji ini kemudian diselesaikan melalui serangkaian pencarian informasi yang berguna untuk memperoleh pemecahan masalah dari fenomena yang disajikan (Latip & Faisal, 2021).

Selain itu, siswa juga dapat menggunakan fasilitas berbasis komputer dalam pembelajaran IPA sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan literasi sains siswa memberikan dampak yang beragam pada penelitian-penelitian yang dilakukan. Secara umum penggunaan media berbasis komputer ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan literasi sains siswa. Pernyataan diatas menunjukkan bahwa multimedia yang dikembangkan

perlu ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga efektivitas penggunaan multimedia bisa lebih maksimal. Pada penelitian lain ditemukan bahwa penggunaan multimedia pembelajaran memberikan dampak positif pada peningkatan literasi sains kelas yang menggunakan multimedia dibandingkan dengan kelas yang tidak menggunakan multimedia pembelajaran (Latip & Faisal, 2021).

Efektifitas Pembelajaran Dalam Organisasi

Efektivitas proses pembelajaran berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung juga dengan keinginan dari peserta didik untuk belajar, atau dengan kata lain tanggung jawabnya sebagai peserta didik untuk belajar. Pembelajaran dikatakan efektif jika memberikan kesempatan belajar sendiri dan beraktivitas seluas-luasnya kepada siswa untuk belajar. Dengan menyediakan kesempatan belajar sendiri dan beraktivitas seluas-luasnya diharapkan siswa dapat mengembangkan potensinya dengan baik. Pembelajaran yang efektif dan bermakna menunjukkan bahwa selama pembelajaran berlangsung dapat mewujudkan keterampilan, yaitu peserta didik menguasai kompetensi serta keterampilan yang diharapkan. Menurut Reigeluth dan Merrill, keefektifan pembelajaran berkaitan dengan pencapaian tujuan pembelajaran disertai dengan tingkat pencapaian belajar pada tujuan atau bidang studi yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran, dapat bersumber dari dalam diri siswa maupun dari luar siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pembelajaran, antara lain faktor raw input (yakni faktor murid itu sendiri), dimana tiap anak memiliki kondisi yang berbeda-beda dalam kondisi fisiologis dan kondisi psikologis, faktor environmental input (yakni faktor lingkungan), baik itu lingkungan alami maupun lingkungan sosial, dan faktor instrumental input, yang didalamnya antara lain terdiri dari kurikulum, program atau bahan pengajaran, sarana dan fasilitas dan guru (tenaga pengajar). Dalam penelitian ini, terdapat enam faktor terpenting yang merupakan penentu keberhasilan dalam pembelajaran, yaitu: Peserta didik, Guru, Kurikulum (yang tidak terpisahkan dari pembelajaran), Prasarana, Pengelolaan dan, Lingkungan dan situasi umum sekolah.

Keenam faktor tersebut bersatu padu, berfungsi secara bersama-sama mendukung dan menciptakan kondisi pembelajaran yang kondusif. Pada situasi yang baik, pembelajaran akan tumbuh dan berkembang dengan subur. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keefektifan pembelajaran secara tidak langsung mampu memberikan kontribusi dalam peningkatan kualitas sumber daya insani. Pembahasan mengenai efektivitas proses pembelajaran perlu diperhatikan dengan baik. Oleh karena itulah penulis melanjutkan penelitian mengenai efektivitas proses pembelajaran dengan faktor pengaruh yang berbeda, yaitu peran organisasi dalam sistem pembelajaran. (Ilahi & Imaniyati, 2016).

Berdasarkan uraian diatas bahwa dalam meningkatkan efektifitas dalam pembelajaran itu melibatkan banyak pihak seperti kepala sekolah, guru dan turut andil dalam meningkatkan efektifitas pembelajaran yaitu siswa itu sendiri. Meningkatkan efektivitas pembelajaran merupakan salah satu tujuan utama dari sebuah lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan pembelajaran merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang akademik. Untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan membentuk sebuah organisasi jurusan difokuskan untuk memantau perkembangan individu baik dalam sekolah maupun diluar sekolah secara tersistem. Organisasi ini merupakan konsep pembelajaran dan seperangkat aturan serta tata tertib yang harus dipelajari dan diikuti oleh setiap siswa di lembaga pendidikan khususnya di program IPA Madrasah Aliyah Nurul Jadid (Ramdhani et al., 2022).

Strategi belajar kognitif memberikan kontribusi positif terhadap hasil belajar IPA karena pada strategi belajar kognitif terdapat kegiatan mengulang (*rehearsel*), elaborasi dan organisasi. Kegiatan mengulang terdiri atas mengulang sederhana dan mengulang kompleks.

Membaca materi berulang-ulang membantu siswa mengingat, menghafal, dan memahami pengetahuan sehingga mendukung pencapaian hasil belajar kognitif pada jenjang mengingat dan memahami. Hal ini didukung oleh pendapat Nur yang menyatakan bahwa membaca berulang-ulang dilakukan siswa untuk mengingat dan mempertahankan pengetahuan lebih lama berada dalam memori jangka pendek sehingga pengetahuan dapat ditransfer ke memori jangka panjang.

Kegiatan mengulang yang lebih kompleks dilakukan siswa dengan memberikan tanda khusus pada ide-ide kunci materi dan membuat catatan-catatan kecil. Memberikan tanda khusus seperti menggaris bawah konsep-konsep penting membantu siswa memberikan penekanan pada konsep-konsep penting materi yang dipelajari sedangkan membuat catatan kecil membantu melengkapi pemberian tanda khusus dengan menambahkan catatan-catatan kecil pada bagian materi yang digaris bawah. Selain itu kegiatan ini juga membantu siswa melakukan pengulangan dan penghafalan dengan lebih cepat dan efisien. Anderson dan Armbuster menyatakan bahwa membuat catatan atau *note taking* efektif digunakan pada materi yang bersifat konseptual dimana tugas yang penting adalah mengidentifikasi ide-ide utama (Widyantari et al., 2019).

4. KESIMPULAN

Meningkatkan efektivitas pembelajaran merupakan salah satu tujuan utama dari sebuah lembaga pendidikan. Hal ini dikarenakan pembelajaran merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang akademik. membaca materi berulang-ulang membantu siswa mengingat, menghafal, dan memahami pengetahuan serta dapat mengembangkan potensi dan skill keilmuan siswa khususnya di program IPA Madrasah Aliyah Nurul Jadid. Dalam pengembangan skill melalui organisasi inilah efektifitas pembelajaran dapat terpenuhi dengan baik tanpa memerlukan pengawasan dari seorang guru secara full time, dikarenakan adanya organisasi yang handle secara langsung terkait kegiatan ataupun pengulangan materi di sekolah, sehingga dapat memudahkan bagi seorang guru dalam pemantauan pengetahuan siswa tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Faraz, N. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2–4. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/130682772/pengabdian/msdm-ukm-tenan.pdf%0Ahttp://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2016/02/Kel-11->
- Flippo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Ilahi, N. W., & Imaniyati, N. (2016). Peran guru sebagai manajer dalam meningkatkan efektivitas proses pembelajaran (The role of teacher as manager to increase effective learning process). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 99–108.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Media Utama, Jakarta.
- Latip, A., & Faisal, A. (2021). Upaya Peningkatan Literasi Sains Siswa melalui Media Pembelajaran IPA Berbasis Komputer. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 15(1), 444. <https://doi.org/10.52434/jp.v15i1.1179>
- Munif, M., & Baharun, H. (2018). Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren: Menggagas Interkoneksi Agama dan Sains. *Jurnal Penelitian*, 12(1), 137–160. <https://doi.org/10.21043/jp.v12i1.4928>
- Musifiqon. (2015). *Pendekatan Pembelajaran Saintifik*. Version,

- Ningsih. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm, 1*, 9–34.
- Putri, M. H., Fahmi, F., & Wahyuningsih, E. (2021). Efektivitas Perangkat Pembelajaran Ipa Untuk Melatihkan Keterampilan Berpikir Kritis Peserta Didik Smp Pada Materi Pokok Listrik Statis. *Journal of Benua Science Education, 1*(2), 79–84. <https://doi.org/10.20527/jbse.v1i2.13>
- Ramdhani, L. H., Darmiyanti, A. (2022). Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran Dengan Memahami Kode Etik Dalam Membentuk Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Konseling, Vol 4 No 6*, 12630–12635
- Suparyanto dan Rosad. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad Vol. 5, Issue 3*.
- Widyantari, N. K. S., Suardana, I. N., & Devi, N. L. P. L. (2019). Pengaruh Strategi Belajar Kognitif, Metakognitif Dan Sosial Afektif Terhadap Hasil Belajar Ipa. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Sains Indonesia (JPPSI), 2*(2), 151. <https://doi.org/10.23887/jppsi.v2i2.19384>