

BAB I

PENDAHULUAN

A. Analisis Masalah

Belajar merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari seorang manusia. Melalui belajar seseorang mampu berkembang dan memenuhi peran dirinya di tengah kehidupan masyarakat. Sejak seseorang lahir ke dunia hingga pada masa tuanya ia harus selalu senantiasa belajar atau hal ini di kenal dengan istilah *lifelong learning* atau belajar sepanjang hayat. Belajar tidak dapat hanya diartikan sebagai kegiatan membaca buku atau bersekolah, lebih dari itu belajar merupakan sebuah proses yang terjadi dalam diri seorang individu.

Menurut Kemp dan Dayton mengatakan bahwa belajar merupakan sebuah proses yang menjadi suatu pengalaman bagi individu yang belajar tersebut.¹ Kemudian belajar juga dapat diartikan sebagai pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap sebagai hasil interaksi seorang individu dengan informasi serta lingkungan (Heinich, dkk.)² Dengan demikian belajar dapat terjadi di mana saja dan kapan saja seorang individu berproses. Berdasarkan pada pendapat menurut Heinich, dkk tersebut maka belajar tidaklah memandang usia dan tidak harus pada lingkungan formal seperti sekolah melainkan belajar terus terjadi pada seseorang

¹ Dewi S Prawiradilaga, , Wawasan Teknologi Pendidikan. (Jakarta: Kencana, 2012). Hal.68

² *Ibid.*

selama orang tersebut berinteraksi dengan informasi dan lingkungan sekitarnya.

Dengan demikian belajar juga terjadi dalam lingkungan seperti organisasi atau perusahaan. Tidak memandang apakah latar belakang dari organisasi tersebut. Manusia dalam lingkungan organisasi atau perusahaan biasa disebut dengan istilah sumber daya manusia (SDM). Hal tersebut menandakan bahwa tiap-tiap individu manusia di dalam organisasi atau perusahaan akan berperan sebagai penggerak atau daya bagi organisasi.

Oleh karena hal tersebut maka dalam sebuah organisasi, proses belajar sumber daya manusia harus dikembangkan dan difasilitasi. Hal tersebut harus dilakukan karena melalui proses yang disebut belajar seorang individu sebagai sumber daya manusia dapat beradaptasi dengan segala perubahan yang ada dengan meningkatkan kapasitas baik pengetahuan maupun keterampilan mereka. Untuk mendorong terjadinya belajar dalam seseorang individu maka diperlukan kegiatan yang disebut dengan pembelajaran, sebab belajar juga merupakan hasil dari pembelajaran terarah (Ellington dan Harris)³.

Pembelajaran dalam konteks lingkungan seperti organisasi atau perusahaan sering disebut sebagai pelatihan. Pelatihan dalam organisasi atau perusahaan merupakan cara yang biasa dilakukan bagi suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka baik secara pengetahuan (*knowledge*) maupun keterampilan (*skill*). Pelatihan

³ Dewi S Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012). Hal.68

juga dapat dikatakan sebagai sebuah intervensi pembelajaran yang dipersiapkan untuk membelajarkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi tersebut (Stolovich dan Keeps)⁴. Pelatihan dalam konteks organisasi atau perusahaan yang dalam hal ini para peserta pelatihannya merupakan orang dewasa yang bekerja, maka strategi yang digunakan dalam pelatihan berbeda dengan pembelajaran yang ada di sekolah atau perguruan tinggi.

Dalam konteks lingkungan pendidikan formal seperti sekolah, pembelajaran akan dirancang dengan orientasi meningkatkan atau mengembangkan pengetahuan atau keilmuan peserta didik maka dalam pelatihan orientasi tidak lagi pada hal keilmuan melainkan kepada keahlian profesi karyawan atau berbasis pada kompetensi. Selain itu orang yang bekerja tentunya tidak memiliki waktu dan kesempatan yang banyak untuk belajar, maka dalam pelatihan strategi yang digunakan lebih mengutamakan pada kemandirian belajar setiap karyawan secara jarak jauh atau daring. Salah satu strategi yang kerap digunakan untuk pelatihan ialah *self-directed learning*. Dalam strategi belajar tersebut, peserta pelatihan akan diberikan keleluasaan untuk belajar sesuai fase, waktu, dan tempat sesuai kehendak masing-masing peserta pelatihan. Dengan menerapkan strategi tersebut maka para karyawan yang menjadi peserta pelatihan tetap dapat mendapatkan haknya untuk mengembangkan keahlian atau kompetensinya.

⁴ Dewi S Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2012). Hal. 179

Selain itu strategi pelatihan dengan *self-directed learning* (SDL) dalam konteks dunia kerja yang saat ini semakin menuntut kecepatan dan profesionalitas menjadi jawaban atas proses belajar di dalam perusahaan. Dengan menerapkan *self-directed learning* maka pelatihan tetap dapat dilaksanakan meskipun diikuti oleh peserta secara jarak jauh dan mandiri sehingga peserta tidak harus meninggalkan waktu kerja mereka untuk mengikuti pelatihan. Kegiatan pelatihan yang menggunakan strategi *self-directed learning* dapat disampaikan melalui sebuah *e-training* atau *e-learning*. Kegiatan *e-training* atau *e-learning* merupakan kegiatan belajar menggunakan teknologi informasi dan komputer untuk menciptakan pengalaman belajar (Horton)⁵. *E-learning* juga dapat diartikan sebagai akses daring menuju sumber belajar, kapanpun dan di manapun pengalaman belajar (Holmes dan Gardner)⁶. Dalam *e-learning*, pengalaman belajar peserta didik menjadi hal yang harus dipenuhi dengan baik. Dengan demikian *e-learning* atau *e-training* harus memfasilitasi pemelajar untuk berlatih, berdiskusi, dan berkerja sama dengan sesama pemelajar. Keberadaan *e-training* telah menjadi sebuah kebutuhan belajar yang krusial bagi suatu organisasi atau perusahaan. *E-training* mampu memfasilitasi belajar pegawai perusahaan dengan cukup baik dalam membuat ketahanan belajar dan peningkatan kinerja belajar pegawai⁷.

⁵ Dewi S Prawiradilaga, Wawasan Teknologi Pendidikan. (Jakarta: Kencana, 2012). Hal. 277

⁶ *Ibid.*

⁷ A. Dushyanth Kumara % Sunil Kumarb, *Building Employee Resilience through e-Training: A Case study of National Hydroelectric Power Corporation's Unit*. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI) Volume 12, Issue 5, May 2021: 2100-2112

Untuk menyediakan kanal *e-training* yang terpadu dan memberikan pengalaman belajar yang baik, maka dibutuhkan kanal *e-training* yang mampu mengelola segala proses pelatihan daring dalam satu ekosistem yang terpadu. Hal ini disebabkan terdapat korelasi antara *ease to use* dan *course content* dengan kepuasan belajar peserta *e-training*. Dimana kondisi kanal *e-training* yang mudah digunakan serta kualitas penyajian konten dalam course yang baik akan memberikan kepuasan yang lebih pada peserta pelatihan⁸. Kanal semacam itu biasa disebut sebagai *Learning Management System (LMS)*. Melalui penggunaan LMS, segala hal yang diperlukan untuk kegiatan pelatihan dapat diintegrasikan dalam satu lingkungan belajar maya. LMS dapat mengakomodasi penyajian materi, penjadwalan pelatihan, pengelompokan mata pelatihan, evaluasi hasil belajar, dan progres belajar peserta pelatihan.

Salah satu organisasi / perusahaan yang telah menerapkan *e-training* PT MRT Jakarta (Perseroda). Perusahaan tersebut secara aktif mulai menerapkan *e-training* untuk kegiatan pelatihan sejak tahun 2019 untuk menunjang kebutuhan belajar pegawai di tengah produktivitas pekerjaan yang tinggi. Pelatihan daring yang diadakan oleh PT MRT Jakarta (Perseroda) saat ini merupakan pelatihan untuk pengembangan kompetensi *soft skill*. Pelatihan tersebut disajikan dalam bentuk modul dan disematkan di kanal *Human Capital Management* yang bernama *SAP SuccesFactors*. Kanal tersebut merupakan sebuah platform yang

⁸ Shalini Garg, Shipra Sharma. *User Satisfaction and Continuance Intention for Using E-Training: A Structural Equation Model*. n.sagepub.com/journals-permissions-india. 2020

digunakan untuk melakukan manajemen sumber daya manusia seperti melihat progres kerja karyawan, kehadiran karyawan, dan analisis kinerja karyawan. Berdasarkan pada keterangan dari pihak *Learning and Development Department* di PT MRT Jakarta (Perseroda), diketahui bahwa penggunaan platform tersebut untuk kegiatan pelatihan masih kurang menghasilkan pengalaman belajar yang baik pada peserta pelatihan. Hal tersebut dikarenakan sering sekali peserta pelatihan merasa kebingungan atas progres belajar mereka dan sulit memahami alur belajar pada *platform* tersebut.

Pihak *Learning and Development Department* di PT MRT Jakarta juga menuturkan bahwa proses evaluasi pelatihan menggunakan kanal SAP SuccessFactor cukup sulit dilakukan sebab harus dilaksanakan terpisah dari sistem kanal yang ada. Permasalahan ini terlihat pada pelaksanaan di kanal *e-training* untuk pelatihan *soft skill* pada jabatan kerja staf stasiun di PT MRT Jakarta (Perseroda). Kegiatan pelatihan tersebut memiliki kendala di mana kanal yang digunakan tidak terintegrasi dengan kegiatan evaluasi. Kemudian kanal *SAP SuccessFactor* juga tidak cukup baik dalam menampilkan konten materi pelatihan sehingga materi disampaikan terpisah-pisah dan tidak mendukung interaktifitas untuk belajar. Bahkan platform tersebut juga hanya mampu menampilkan bahan belajar dalam format SCORM.

Kurang baiknya pengalaman belajar peserta pelatihan tentu menjadi permasalahan yang serius dalam pelaksanaan *e-training*. Berdasarkan pada permasalahan tersebut diperlukan sebuah pengembangan kanal e-

training yang berfungsi sebagai LMS yang lebih mendukung kegiatan belajar para karyawan PT MRT Jakarta. Pengembangan kanal tersebut akan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan dampak atau pengalaman belajar yang lebih bermakna. Adapun kanal *e-training* yang harus dikembangkan ialah yang mampu mengakomodasi semua kegiatan belajar yang dibutuhkan oleh karyawan PT MRT Jakarta (Perseroda) untuk pelaksanaan program peningkatan *soft skill* melalui pelatihan daring. Salah satu kanal yang dapat dijadikan wadah *e-training* adalah Moodle. LMS berbasis Moodle dibuktikan mampu memberikan pengalaman belajar yang baik bagi pengguna. Dalam sebuah penelitian yang menunjukkan bahwa LMS berbasis Moodle mampu memberikan pengalaman belajar yang cukup baik yang diukur dari aspek tampilan, kepraktisan, dan pedagogi⁹. Selain itu dalam penelitian yang juga dikatakan bahwa Moodle menyediakan fitur-fitur yang membuat kegiatan belajar menjadi lebih baik, fitur-fitur tersebut antara lain multimedia, chat, kuis, dan forum diskusi yang terintegrasi dan menjadi dalam satu ekosistem belajar¹⁰. Oleh karena itu peneliti mengajukan penelitian untuk menghasilkan suatu purwarupa kanal *e-training* berbasis Moodle yang lebih mengakomodasi kebutuhan belajar dan memberikan pengalaman belajar yang lebih bermakna.

⁹ Noer Ekafitri Sam & Reski Idrus, *Pengembangan Media E-Learning Berbasis Learning Management System (LMS) di Era Pandemi Covid-19*, Jurnal Basicedu, 2021, Volume 5, Nomor 5, Halaman 4271 – 4280

¹⁰ N H S Simanullang & J Rajagukguk, *Learning Management System (LMS) Based On Moodle To Improve Students Learning Activity*, 2020, Journal of Physics: Conference Series

B. Identifikasi Masalah

1. Apa saja yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pelatihan pada kanal *e-training* di PT MRT Jakarta menggunakan kanal *SAPSuccessFactor*?
2. Bagaimana penggunaan *plug-in* untuk memenuhi fitur-fitur yang dibutuhkan dalam kanal *e-training* untuk memfasilitasi belajar dalam kegiatan pelatihan *soft skill* di PT MRT Jakarta secara lebih baik?
3. Bagaimana tampilan pengguna kanal *e-training* berbasis *Moodle* yang baik dan mudah dipahami oleh peserta pelatihan *soft skill* di PT MRT Jakarta?
4. Bagaimana teknis evaluasi dalam kanal *e-training* yang perlu diterapkan di dalam *platform Moodle*?
5. Bagaimana pengelolaan konten pembelajaran di kanal *e-training* berbasis *Moodle* untuk mendukung kegiatan pelatihan *soft skill* di PT MRT Jakarta (Perseroda)?

C. Ruang Lingkup

Penelitian ini memiliki ruang lingkup hanya pada pengembangan kanal *e-training* untuk pelatihan *soft skill* berbasis *Moodle* di PT MRT Jakarta (Perseroda). Sedangkan untuk sasaran pengguna yang akan menjadi uji coba pada platform berbasis *Moodle* tersebut adalah staf stasiun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada analisis masalah dan identifikasi masalah, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian adalah “bagaimana cara

mengembangkan kanal *e-training* berbasis Moodle untuk pelatihan *soft skill* di PT MRT Jakarta (Perseroda)?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pengembangan ini ialah menghasilkan suatu purwarupa *platform* untuk *e-training* berbasis Moodle yang mampu memfasilitasi belajar peserta pelatihan di PT MRT Jakarta (Perseroda) dalam pengembangan kompetensi *soft skill*.

F. Manfaat Penelitian

Pengembangan ini diharapkan akan memberikan kegunaan baik secara teoritis dan praktis yang dapat dipakai oleh semua pihak yang berkepentingan terkait dengan kajian dalam penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah referensi dan data yang dibutuhkan untuk melakukan proses perancangan LMS berbasis Moodle dalam konteks pelaksanaan *e-training* bagi para peneliti lain yang ingin meneliti mengenai penggunaan LMS berbasis Moodle
- b. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi atau pedoman bagi para praktisi atau akademisi teknologi pendidikan yang ingin melakukan perancangan kanal *e-training* berbasis Moodle atau melakukan pengkajian terkait penggunaan Moodle dalam konteks kegiatan pelatihan.
- c. Diharapkan melalui penelitian ini dapat dilakukan penelitian-penelitian lain baik yang mampu menguatkan temuan-temuan dalam penelitian

ini maupun memberikan penambahan temuan baru berdasarkan pada penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat secara nyata diimplementasikan oleh PT MRT Jakarta untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja belajar pegawai yang mengikuti kegiatan *e-training soft skill*
- b. Dapat memberikan kemudahan bagi pengelola kegiatan *e-training* di PT MRT Jakarta dalam mengelola seluruh rangkaian *e-training* dalam satu platform yang terintegra

