

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Pelatihan atau *training* pada umumnya sering kita jumpai dalam berbagai kegiatan yang sengaja diselenggarakan oleh organisasi, lembaga, perusahaan, serta instansi pendidikan dalam upaya meningkatkan kemampuan kompetensi yang dimiliki oleh anggota atau karyawan mereka. Wilson Bangun (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan atau *training* adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.<sup>1</sup> Pelatihan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu atau kualitas sumber daya manusia di dunia kerja. Pelatihan juga membantu para karyawan untuk meningkatkan performa kinerja serta produktivitas dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Simamora (2008) mengungkapkan bahwa karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.<sup>2</sup>

Selain meningkatkan produktivitas, pelatihan karyawan juga merupakan bentuk upaya dalam menjaga talenta-talenta suatu

---

<sup>1</sup> Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Erlangga, 2012) h. 201.

<sup>2</sup> Simamora Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2008) h. 34.

organisasi maupun perusahaan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan tidak hanya memperoleh keterampilan dan mendapatkan pengetahuan baru yang dapat membantu mereka menjadi lebih produktif dalam bekerja tetapi juga mempersiapkan mereka untuk lebih adaptif dalam menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan di masa depan. Adapun beberapa manfaat pelatihan bagi suatu perusahaan yaitu, mencapai profitabilitas yang lebih tinggi melalui produktivitas yang lebih tinggi, memperbaiki proses kerja dengan mendorong karyawan mencari cara yang lebih baik untuk mengerjakan tugas mereka, membuat perusahaan lebih fleksibel dalam beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang terus berubah, serta meningkatkan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan.<sup>3</sup> Hampir seluruh perusahaan menggunakan pelatihan sebagai salah satu upaya dalam menyelesaikan masalah kinerja karyawan, begitu pula dengan perusahaan PT MRT Jakarta.

PT Mass Rapid Transit Jakarta (Perseroda) atau PT MRT Jakarta adalah Badan Usaha Milik Daerah yang berusaha dalam bidang pengangkutan darat. Didirikan pada tanggal 17 Juni 2008, PT MRT Jakarta memiliki ruang lingkup kegiatan di antaranya untuk pengusahaan dan pembangunan prasarana dan sarana MRT, pengoperasian dan perawatan (*operation and maintenance/O&M*) prasarana dan sarana MRT, pengembangan dan pengelolaan

---

<sup>3</sup> <https://cerdasco.com/pelatihan-karyawan/> (Diakses pada tanggal 22 Desember 2021 Pukul 09.46)

properti/bisnis di stasiun dan kawasan sekitarnya, serta Depo dan kawasan sekitarnya.<sup>4</sup> Sebagai perusahaan induk dalam bidang transportasi perkeretaapian, PT MRT Jakarta juga memanfaatkan pelatihan sebagai bentuk upaya dalam menyelesaikan masalah kinerja serta peningkatan kompetensi karyawannya. Hal ini diwujudkan dengan diadakannya program pelatihan soft skill “*Creative Thinking and Innovation*” untuk jabatan Staf Stasiun.

Staf Stasiun atau *Station Staff* merupakan orang-orang yang bertugas untuk melayani penumpang di platform stasiun. Beberapa *job description* yang dimiliki oleh Staf Stasiun seperti diantaranya yaitu melakukan pelayanan terbaik kepada penumpang, bertanggung jawab atas pelaporan *cash revenue handling*, membuat file *stock* kartu dan laporan *cash revenue handling*, dan lain sebagainya. Sehubungan dengan tugas yang dimiliki oleh Staf Stasiun yaitu memberikan pelayanan kepada para penumpang MRT, maka dibuatlah pelatihan soft skill agar para staf stasiun ini bisa memberikan pelayanan terbaik untuk penumpang atau *customer*. Dalam pelaksanaannya, pelatihan ini menggunakan modul sebagai bahan ajar atau media pembelajaran dalam menyampaikan materi pelatihan.

Penggunaan modul dalam pelatihan soft skill “*Creative Thinking and Innovation*” bagi Staf Stasiun sendiri memiliki peranan yang cukup penting karena proses pembelajaran dilakukan secara *full self-learning*.

---

<sup>4</sup> <https://jakartamrt.co.id/id/sejarah#> (Diakses pada tanggal 15 Februari 2022 Pukul 17.14)

Selain terdiri dari pembahasan materi, modul yang digunakan pada pelatihan ini juga terdiri dari komponen-komponen seperti latihan soal dan studi kasus untuk membantu memaksimalkan kompetensi peserta pelatihan. Menurut Sukiman (2011) modul sendiri merupakan bagian kesatuan belajar yang dirancang untuk membantu peserta didik secara individual dalam mencapai tujuan belajarnya. Peserta didik dengan kecepatan belajar yang tinggi lebih cepat menguasai materi, sementara peserta didik yang memiliki kecepatan belajar yang rendah dapat mengulang bagian-bagian materi yang belum dipahami sampai paham.<sup>5</sup> Oleh sebab itu penggunaan bahan ajar modul dalam pelatihan ini diharapkan dapat menjadi alat penunjang pembelajaran mandiri peserta pelatihan.

Berdasarkan form CSI (*Customer Satisfaction Index*) pelatihan soft skill *Online Learning Basic Problem Solving* sebelumnya, sebanyak 40,5% dari total 227 peserta mengeluhkan terkait kekurangan modul yang dipakai seperti dibutuhkan lebih banyak contoh ilustrasi visual, terlalu banyak kata-kata/teks sehingga cenderung membosankan, menambahkan animasi agar modul tidak monoton dengan teks, penampilan modul dibuat lebih menarik dan interaktif lagi, serta latihan soal atau kuis pada setiap pembahasan untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta terkait materi yang disajikan. Berdasarkan

---

<sup>5</sup> Sukiman, Pengembangan Media Pembelajaran. (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2011), h. 131.

wawancara terstruktur dengan Kepala Departemen *Learning and Development*, kendala terbesar yang dihadapi oleh PT MRT Jakarta yaitu keterbatasan *resources* yang mampu membuat media pembelajaran/modul yang lebih layak dan menarik sehingga modul yang dihasilkan tidak menarik dan tidak interaktif, yang berakibat menyebabkan kejenuhan dalam waktu tertentu. Hal tersebut juga menyebabkan keinginan peserta pelatihan dalam mengakses modul rendah.

Selanjutnya berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap modul yang sudah ada dapat disimpulkan sementara bahwa hal ini diduga menjadi penyebab proses pembelajaran kurang optimal dan kurangnya motivasi belajar peserta. Oleh sebab itu, modul yang sudah ada perlu untuk dirancang kembali atau dire-format dalam bentuk e-modul dan dikembangkan secara sistematis sesuai dengan prosedur pengembangan serta kebutuhan peserta pelatihan agar dapat meningkatkan kualitas belajar dan memfasilitasi pembelajaran mandiri peserta pelatihan.

Menurut Limatahu (2017), E-modul atau modul elektronik termasuk dalam bahan ajar yang didefinisikan sebagai perangkat elektronik berupa audio atau visual yang digunakan sebagai sumber pembelajaran mandiri.<sup>6</sup> Sama seperti modul-modul umumnya, yang

---

<sup>6</sup> Limatahu, et al., Pengaruh Video Praktikum Dengan Modul Elektronik Terhadap Keterampilan Proses Pada Materi Stoikiometri Siswa Kelas X SMAN 2 Tidore Kepulauan, JPKim. Vol.9, No.1, 2017, h. 2.

membedakan E-Modul ini adalah bentuk penyajiannya yang disajikan dalam bentuk elektronik. Zulkarnain (2015), mengungkapkan bahwa E-Modul memiliki beberapa kelebihan diantaranya dapat menampilkan warna gambar secara jelas, dapat menampilkan video pembelajaran, serta dapat menyisipkan tes formatif yang dapat mengirim umpan balik secara otomatis sehingga siswa dapat melihat hasil penilaian mereka.<sup>7</sup> Dalam perancangannya modul harus dikemas sesederhana dan sebaik mungkin agar mudah digunakan serta mudah dipahami sehingga peserta dapat memanfaatkan modul sebagai penunjang pembelajaran mandiri mereka secara maksimal.

Berdasarkan penjabaran masalah di atas, peneliti tertarik dan termotivasi untuk mengembangkan e-modul untuk pelatihan di PT MRT Jakarta khususnya pada pelatihan soft skill "*Creative Thinking and Innovation*" bagi Staf Stasiun. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran pada pelatihan soft skill "*Creative Thinking and Innovation*" serta memberikan pengalaman belajar yang lebih baik dan menarik sehingga dapat tercapainya kompetensi atau tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan secara maksimal.

---

<sup>7</sup> Zulkarnain, et al., Peningkatan Penggunaan Modul Elektronik, JPKim, Vol. 4, No. 1, 2015, h. 222.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis masalah diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pemanfaatan modul sebagai bahan ajar untuk pelatihan soft skill di PT MRT Jakarta?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi peserta pelatihan dalam menggunakan bahan ajar yang sudah disediakan sebelumnya?
3. Bagaimana format E-Modul yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan soft skill "*Creative Thinking and Innovation*" bagi Staf Stasiun di PT MRT Jakarta?
4. Bagaimana cara mengembangkan E-Modul sebagai bahan ajar pada pelatihan soft skill "*Creative Thinking and Innovation*" bagi Staf Stasiun di PT MRT Jakarta?
5. Bagaimana kualitas kelayakan E-Modul sebagai bahan ajar pada pelatihan soft skill "*Creative Thinking and Innovation*" bagi Staf Stasiun di PT MRT Jakarta?

## C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini memfokuskan kepada pengembangan E-Modul dengan topik materi yang dikembangkan yaitu *Creative Thinking*. Sedangkan sasaran pengguna pada penelitian ini

adalah peserta pelatihan Soft Skill “*Creative Thinking and Innovation*” bagi Staf Stasiun PT MRT Jakarta.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan analisis masalah serta identifikasi masalah yang sudah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana cara menghasilkan E-Modul yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan soft skill “*Creative Thinking and Innovation*” Staf Stasiun bagi PT MRT Jakarta?”.

#### **E. Tujuan Pengembangan**

Pengembangan ini memiliki tujuan untuk menghasilkan E-Modul pada pelatihan Soft Skill “*Creative Thinking and Innovation*” bagi Staf Stasiun di PT MRT Jakarta yang dapat memfasilitasi pembelajaran serta sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan.

#### **F. Manfaat Pengembangan**

Hasil dari penelitian pengembangan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dalam pengembangan E-Modul sebagai bahan ajar serta dapat

memberikan manfaat sebagai bahan acuan atau referensi bagi para peneliti lain yang ingin melakukan penelitian terkait pengembangan E-Modul dalam kegiatan pelatihan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

### **1. Bagi Peneliti**

Diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti dalam mengembangkan produk pembelajaran dengan mengimplementasikan ilmu atau teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan di Program Studi Teknologi Pendidikan.

### **2. Bagi Pengguna**

Diharapkan dapat menjadi sumber belajar yang memenuhi kebutuhan peserta pelatihan serta memfasilitasi pembelajaran mandiri secara optimal. Selain itu, E-Modul yang telah dikembangkan diharapkan dapat menjadi solusi atas permasalahan pembelajaran yang ada.

### **3. Bagi PT MRT Jakarta**

Diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengatasi kesenjangan dan memberikan kemudahan kepada peserta pelatihan khususnya Staf Stasiun (*Station Staff*) dalam

memahami materi pelatihan. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan PT MRT Jakarta dalam mengembangkan E-Modul atau bahan ajar selanjutnya.

