

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Analisis Masalah

Abad ke-21 ditandai sebagai abad keterbukaan atau abad globalisasi, artinya kehidupan manusia pada abad ke-21 mengalami perubahan-perubahan yang fundamental yang berbeda dengan tata kehidupan dalam abad sebelumnya. Dikatakan abad ke-21 adalah abad yang meminta kualitas dalam segala usaha dan hasil kerja manusia. Dengan sendirinya abad ke-21 meminta sumber daya manusia yang berkualitas, yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga yang dikelola secara profesional sehingga membuahkan hasil unggulan.

Tuntutan-tuntutan yang serba baru tersebut meminta berbagai terobosan dalam berfikir, penyusunan konsep, dan tindakan-tindakan. Dengan kata lain diperlukan suatu paradigma baru dalam menghadapi tantangan-tantangan yang baru, demikian kata filsuf Khun. Menurut filsuf Khun apabila tantangan-tantangan baru tersebut dihadapi dengan menggunakan paradigma lama, maka segala usaha akan menemui kegagalan. Tantangan yang baru menuntut proses terobosan pemikiran (*breakthrough thinking process*) apabila yang diinginkan adalah *output* yang bermutu yang

dapat bersaing dengan hasil karya dalam dunia yang serba terbuka (Tilaar, 1998:245).<sup>1</sup>

Kemdikbud merumuskan bahwa paradigma pembelajaran abad 21 menekankan pada kemampuan peserta didik dalam mencari tahu dari berbagai sumber, merumuskan permasalahan, berpikir analitis dan kerja sama serta berkolaborasi dalam menyelesaikan masalah (Litbang Kemdikbud, 2013).



Gambar1. 1 Paradigma Belajar Abad 21

(sumber : <http://yana.staf.upi.edu/2015/10/11/pendidikan-abad-21/> )

<sup>1</sup> Wijaya, Etistika Yuni, et al. "Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global." Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika. Vol. 1. No. 26. 2016.

Untuk menghadapi pembelajaran di abad 21, setiap orang harus memiliki keterampilan berpikir kritis, pengetahuan dan kemampuan literasi digital, literasi informasi, literasi media dan menguasai teknologi informasi dan komunikasi (Frydenberg & Andone, 2011). sejumlah penelitian tentang pemanfaatan teknologi informasi yang mendukung pembelajaran abad 21 telah dilakukan di berbagai negara. Diantaranya yaitu, teknologi web 2.0 cocok untuk memenuhi sebagian tuntutan yang muncul dari masyarakat pembelajar di abad 21 (Yengin, 2014).

Kemudian Bentuk-bentuk pemanfaatan teknologi informasi lainnya yang berkontribusi dalam menyiapkan pembelajaran abad 21 adalah pemanfaatan MOOCs (Goto, Batchelor, & Lautenbach, 2015), pembelajaran berbasis video game (Nino & Evans, 2015), pemanfaatan e-learning baik itu menggunakan LMS (*learning management system*) atau aplikasi pembelajaran lainnya (Tamimudin H, 2013), dan pemanfaatan mobile learning sebagai media pembelajaran dalam 5 kompetensi inti pembelajaran abad 21 (Lai & Hwang, 2014).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Yana. Pendidikan Abad 21. Diakses dari <http://yana.staf.upi.edu/2015/10/11/pendidikan-abad-21> pada tanggal 22 Maret 2020 Pukul 22.41

Sudah dipastikan seiringnya zaman berlalu pendidikan yang dibutuhkan penyesuaian dengan karakteristik si pembelajar. Belajar merupakan sebuah kebutuhan bagi manusia. Manusia membutuhkan belajar sebagai tanda eksistensi sebagai makhluk yang berakal dan juga dari belajar manusia dapat pekerjaan dan juga dapat menyokong kehidupannya tidak hanya dari segi materil tetapi juga dari segi nilai-nilai nya. Sesuai dengan pernyataan Bob Nelson "*People may take a job for more money, but they often leave it for more recognition*", sering kali pengakuan dan penghargaan menjadi suatu hal yang lebih penting dari sebuah gaji.

Dalam pandangan Teknologi Pendidikan proses belajar menjadi fokus utama dalam bidang ini. Proses belajar sebagai peristiwa internal karena terjadi dalam diri siswa. Dan pembelajaran sebagai faktor eksternal yang dapat mendukung dan menghidupkan proses belajar itu sendiri. Sehingga teknologi pendidikan menjadi upaya yang bersifat konkret yaitu penciptaan atau rancangan lingkungan belajar.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Dewi Salma Prawiradilaga, Wawasan Teknologi Pendidikan, 1st edn (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), h. 66

Berdasarkan Definisi Teknologi pendidikan menurut AECT:

*“Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using, and managing appropriate technological processes and resources.”<sup>4</sup>*

Teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis dalam upaya memfasilitasi pembelajaran dan meningkatkan kinerja dengan cara menciptakan, memanfaatkan, dan mengelola proses dan sumber-sumber teknologi yang tepat. Teknologi pendidikan dapat memecahkan masalah belajar serta memfasilitasi belajar dengan cara menciptakan sumber belajar yang sesuai dan efektif untuk peserta.

Pernyataan ini juga sesuai dengan piramida kebutuhan manusia milik Abraham Maslow. Menurutnya, *esteem needs* (kebutuhan akan penghargaan) berada pada tingkat kedua, tepat di bawah kebutuhan puncak manusia yakni *self-actualization needs* (kebutuhan akan eksistensi diri). Berdasarkan hal-hal tersebut, saat ini mulai marak perusahaan yang rela memberikan *treatment* lebih bagi karyawan mereka. Bagi perusahaan-perusahaan ini, investasi sumber daya manusia menjadi penting karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi kemajuan perusahaan mereka.

Sejatinya, sumber daya manusia adalah hal yang perlu digarap secara serius oleh perusahaan. Sumber daya manusia

---

<sup>4</sup> Dewi Salma Prawiradilaga *Op.Cit* hal 31

dalam perusahaan dapat melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.<sup>5</sup> Investasi non fisik lebih atau lebih dikenal dengan investasi sumber daya manusia adalah sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka semakin meningkat pula efisiensi dan produktivitas suatu negara. Sejarah mencatat bahwa negara yang menerapkan paradigma pembangunan berdimensi manusia telah mampu berkembang meskipun tidak memiliki kekayaan sumber daya alam yang berlimpah.

Penekanan pada investasi manusia diyakini merupakan basis dalam meningkatkan produktivitas faktor produksi secara total. Tanah, tenaga kerja, modal fisik bisa saja mengalami *diminishing return*, namun ilmu pengetahuan tidak.<sup>6</sup> Beberapa faktor yang

---

<sup>5</sup> Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

<sup>6</sup> Dwi Atmanti, Hastarini. "Investasi sumber daya manusia melalui pendidikan." Jurnal Dinamika Pembangunan (JDP) 2.Nomor 1 (2005): 30-39.

menyebabkan perlunya mengembangkan tingkat pendidikan di dalam usaha untuk membangun suatu perekonomian, adalah

1. Pendidikan yang lebih tinggi memperluas pengetahuan masyarakat dan mempertinggi rasionalitas pemikiran mereka. Hal ini memungkinkan masyarakat mengambil langkah yang lebih rasional dalam bertindak atau mengambil keputusan.
2. Pendidikan memungkinkan masyarakat mempelajari pengetahuan-pengetahuan teknis yang diperlukan untuk memimpin dan menjalankan perusahaan-perusahaan modern dan kegiatan-kegiatan modern lainnya.
3. Pengetahuan yang lebih baik yang diperoleh dari pendidikan menjadi perangsang untuk menciptakan pembaharuan-pembaharuan dalam bidang teknik, ekonomi dan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat lainnya.

Dengan demikian tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan dapat menjamin perbaikan yang terus berlangsung dalam tingkat teknologi yang digunakan masyarakat.<sup>7</sup>

Peningkatan sumber daya manusia juga tidak bisa dilakukan secara asal, meningkatkan SDM memerlukan sebuah cara, khususnya dalam sebuah perusahaan. Pihak perusahaan

---

<sup>7</sup> *Ibid*

harus memiliki masing masing karakteristik karyawannya. Untuk meningkatkan SDM nya biasanya perusahaan melakukan pelatihan.

Pelatihan kerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan<sup>8</sup> adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Umumnya, pelatihan kerja atau training dalam sebuah perusahaan selalu berhubungan erat dengan hasil kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dengan melakukan training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan. pengambilan keputusan. Seiring berkembangnya ilmu dan pengetahuan yang makin maju maka perusahaan dituntut untuk lebih dapat menjadikan karyawannya lebih terampil dan terlatih dalam mengerjakan tugasnya.

---

<sup>8</sup> Undang-undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



Oleh karena itu perusahaan berinisiatif untuk mengadakan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, karena pelatihan dan pengembangan membuat mereka lebih percaya diri sehingga menimbulkan rasa puas dalam bekerja dan lebih dihargai, serta mampu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian penjualan. Faktor-faktor yang dapat memperbaiki produktivitas kerja karyawan antara lain: kerja sama kelompok, metode-metode, mekanisme, pemberian insentif, pelatihan/ pendidikan dan pengembangan<sup>9</sup>. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawannya dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan produktivitasnya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Simamora (2004 : 273)

Pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan.

---

<sup>9</sup> Simamora, Henry. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua, Yogyakarta : STIE YKPN

Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

Simamora (2004 : 273-274) mengatakan Pelatihan dan pengembangan ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini, sedangkan pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan masa yang akan datang.<sup>10</sup> Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan pekerjaan saat ini secara lebih baik.

Pengembangan mewakili investasi pengembangan yang berorientasi masa depan pada diri karyawan. Baik karyawan manajerial maupun non manajerial barangkali akan lebih banyak menerima pelatihan yang bersifat teknis dibandingkan dengan manajer yang lebih banyak menerima pengembangan dalam bentuk keterampilan konseptual atau analitis dan keterampilan hubungan manusiawi untuk memperdalam wawasan mereka guna membawa rekrutmen pada tujuan yang strategis dan spesifik.

Selanjutnya pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007 : 16) sebagai : “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam

---

<sup>10</sup> *Op.Cit* Simamora, Henry. hal.56

melakukan pekerjaan” Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan.<sup>11</sup> Pelatihan juga dapat dilakukan secara mandiri bagi peserta didik maupun karyawan.

PT. Smartfren Telecom Tbk, sudah sering melaksanakan pelatihan guna meningkatkan SDM karyawannya, pelatihan yang biasa dilaksanakan secara langsung, seringkali pelatihan langsung ini diadakan di hari kerja pada jam kerja yang mana terkadang membersamai tugas pokok karyawan yang mungkin harus diselesaikan pada jam yang sama, dikarenakan adanya pandemik yang memaksa kita untuk meminimalisir interaksi secara langsung, pelatihan di PT. Smartfren Telecom Tbk menjadi berkurang dan beberapa pelatihan terpaksa dibatalkan. Kemudian akhirnya pelatihan sering diadakan secara *online* dan terasa monoton karena

---

<sup>11</sup> Kandou, Erlin Emilia.(2013) "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado).

metode yang digunakan hampir sama pada saat pelatihan langsung hanya saja dipindahkan melalui online.

Hal berikut merupakan hal yang menjadi hal yang dipikirkan pengembang bagaimana membuat pelatihan yang tetap interaktif tanpa hanya satu arah dan hanya melalui tanya-jawab.

PT. Smartfren Telecom Tbk Memiliki platform E-learning yang cukup memadai tapi belum digunakan secara maksimal. Sehingga membuat pengembang ingin memanfaatkan platform yang sudah ada.

Pada kasus ini pelatihan yang akan dibentuk merupakan pelatihan berbasis *self-learning*, dimana para karyawan dapat melakukan pelatihan ini secara mandiri tanpa adanya mentor atau ahli. Selama ini karyawan PT. Smartfren biasa melakukan pelatihan melalui training yang biasa dilakukan oleh "*trainer*" atau pun "*coach*" atau juga "ahli", dimana para trainer tersebut menggunakan *ppt slides* atau pdf untuk memaparkan materi, lalu karyawan juga harus mengikuti jam yang telah ditentukan, terkadang membuat karyawan keberatan karena mengganggu jam kerja.

Dengan adanya metode *self-learning* ini dapat meringankan dan membuat fleksibel. Pengembang sempat mencari sedikit survey untuk mempertanyakan beberapa pertanyaan kepada karyawan

Grup HR PT. Smartfren Telecom Tbk. Dengan pertanyaan metode self learning yang bagaimana kah yang pernah dilakukan.



Gambar1. 2 Hasil Survey pada grup HR PT Smartfren Telecom Tbk

Pada gambar diatas merupakan keempat jawaban dominan yang ditanyakan pengembang kepada sepuluh karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk. Group HR. Masing masing pernah mengikuti metode self-learning dengan gaya yang berbeda-beda. Pada kesempatan ini pengembang ingin memanfaatkan e-learning yang sudah dimiliki oleh PT. Smartfren Telecom tbk.

Learning.sobatpintar.net yang memiliki beragam fitur untuk mengakases berbagai sumber media. Lalu pengembang menganalisis dengan cara mengamati dan bertanya kepada karyawan lain di PT. Smartfren Telecom tbk. Pelatihan apa yang sedang dibutuhkan, dengan dibantunya mencari jawaban oleh kepala divisi learning and delivery di PT.Smartfren Telecom tbk,

pengembang mendapatkan jawaban yaitu PT. Smartfren Telecom Tbk sedang membutuhkan pelatihan soft skill untuk karyawannya.



Gambar1. 3 Survey materi Soft Skill

Pada gambar diatas merupakan hasil jawaban dari 10 Karyawan PT.Smartfren Telecom Tbk. Terhadap pertanyaan kebutuhan pelatihan soft skill untuk mengembangkan kreatifitas berfikir (*creative thinking*). Dari sini pengembang mendapatkan pelatihan apa yang dapat dikembangkan, untuk memenuhi kebutuhan karyawan PT.Smartfren Telecom Tbk.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi Beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelatihan *soft skill* mandiri yang ada di learning.sobatpintar.net?
2. Materi *soft skill* apa yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Karyawan PT.Smartfren?
3. Media apa yang digunakan untuk pelatihan *soft skill* di learning.sobatpintar.net ?
4. Bagaimanakah mengembangkan E-Modul *Creative Thinking* untuk pelatihan karyawan PT.Smartfren Telecom Tbk?

## C. Ruang Lingkup

Berdasarkan Hasil Identifikasi Masalah, Pengembang memfokuskan pada salah satu masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Media : Pengembang memfokuskan untuk mengembangkan E-Modul *Creative Thinking*
2. Materi : Materi yang dikembangkan pada produk E-Modul yaitu materi *soft skill* mengenai *creative thinking*.
3. Sasaran : Karyawan PT.Smartfren Telecom tbk.

#### D. Tujuan Pengembangan

Tujuan dari Pengembangan ini ialah menghasilkan produk berupa E-Modul *creative thinking* bagi Karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk, yang akan di unggah di *platform e-learning* smartfren yaitu Learning.sobatpintar.net.

#### E. Kegunaan Pengembangan

Kegunaan pengembangan ini tentunya bisa menambah wawasan pengembang dan juga mahasiswa lainnya di prodi Teknologi Pendidikan. Serta pengembangan ini menambah wawasan pengembang mengenai penggunaan E-Modul di dunia kerja atau organisasi. Pengembangan ini juga bermanfaat bagi karyawan PT.Smartfren Telecom Tbk, dan juga perusahaan untuk bisa mengadakan pelatihan menggunakan E-Modul untuk menambah wawasan baru.