

Pengembangan Self-Directed Learning Online Course “Decision Making” untuk Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk.

Shaffiya Rasidha Andinnari,[✉] Cecep Kustandi², Uwes Anis Chaeruman³

¹ Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

² Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

³ Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPI.061.06>

Article History

Submitted: 2022

Accepted : 2023

Published : 2023

Keywords

Decision-making;
ILDF; Online Course;
Pengembangan; Self-
Directed Learning

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan produk berupa *Self-Directed Learning Online Course* untuk Karyawan di PT. Smartfren Telecom, Tbk. Produk *Self-Directed Learning Online Course* mengenai *decision making* yang dikembangkan mengacu pada model ILDF (*Integrative Learning Design Framework*) yang melalui berbagai tahapan utama dan pendukung. *Self-Directed Learning Online Course* ini telah melalui tahap evaluasi formatif yang melibatkan para ahli dan pengguna (Karyawan di PT. Smartfren Telecom, Tbk). Hasil uji coba ahli (materi, media, dan desain pembelajaran) melalui angket terbuka menyatakan produk ini sudah baik dari berbagai sisi namun tetap diberikan adanya sedikit perbaikan. Kemudian pada tahap uji coba pengguna dengan menggunakan Skala Likert, hasil *one-to-one evaluation* memperoleh nilai rata-rata keseluruhan yaitu 3.73 (sangat baik) dan melalui *small group evaluation* memperoleh nilai 3.53 (sangat baik). Hasil evaluasi formatif menunjukkan bahwa produk *Self-Directed Learning Online Course* mengenai *decision making* ini sudah sangat baik dan dapat digunakan untuk Karyawan di perusahaan.

Abstract

This research aims to produce a product in the form of a Self-Directed Learning Online Course for Employees at PT. Smartfren Telecom, Tbk. The product on decision making that was developed refers to the ILDF (Integrative Learning Design Framework) model which goes through various main and supporting stages. This Self-Directed Learning Online Course has gone through a formative evaluation stage involving experts and users (Employees at PT. Smartfren Telecom, Tbk). The results of expert trials (materials, media, and instructional design) through an open questionnaire stated that this product was good from various sides but still had some improvements. Then in the user trial phase using the Likert Scale, the results of the one-to-one evaluation obtained an overall average value of 3.73 (very good) and through the small group evaluation the score was 3.53 (very good). The results of the formative evaluation show that the Self-Directed Learning Online Course product regarding decision making is very good and can be used for employees in the company.

✉ Corresponding author : Shaffiya Rasidha Andinnari
Alamat: Jl. Rawamangun Muka, Gd. Daksinapati lt.2,
Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri
Jakarta, Indonesia, 13220
E-mail: shaffiyara12@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang – orang yang memiliki satu tujuan yang sama untuk organisasi. Keberadaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting karena merekalah yang berperan dalam menentukan keberlangsungan organisasi tersebut. Pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi merupakan proses mengembangkan minat, kemampuan, pengetahuan setiap karyawan untuk pekerjaan di masa yang akan datang, dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

PT. Smartfren Telecom Tbk. merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan telekomunikasi di Indonesia. PT. Smartfren Telecom Tbk. memiliki program Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) di bawah naungan Human Resources Learning & Engagement. PSDM yang ada di perusahaan ini yakni berupa pelatihan dan pembelajaran yang dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu: *Mandatory, Leadership, Proficiency, dan Technical Skills*.

Berdasarkan survei terhadap karyawan di PT. Smartfren Telecom Tbk, mereka menganggap meningkatkan proficiency karyawan sebagai pengembangan sumber daya manusia ini dinilai sangat penting. Salah satu materi *soft skills* yang akan dikembangkan di dalam kategori *proficiency* yaitu *Decision making*. Materi ini dipilih sebagai salah satu bahasan yang akan dikembangkan juga berdasarkan pada dokumen bernama Role Mandate (Gambar 1.2.) yang berisi suatu pernyataan yang menguraikan secara spesifik posisi tertentu dalam suatu organisasi.



Gambar 1. Role Mandate di Perusahaan

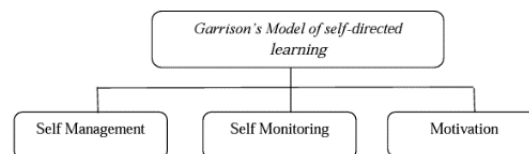
Detail dari role mandate sendiri berisikan salah satunya yaitu keputusan. Pada form role mandate yang akan diisi oleh karyawan, ada kolom Decision Rights (Owns)

yang berisikan keputusan yang menjalankan fungsinya dalam business process. Dipertegas lagi oleh Kak Maharani, *Learning Specialist* di perusahaan yakni setiap karyawan berhak mengambil keputusan dalam business process sesuai dengan yang tercatat dalam role mandate.

Sejak tahun 2019, PT. Smartfren Telecom Tbk. sudah memiliki sebuah e-learning platform berbasis Moodle, suatu Learning Management System (LMS). E-learning platform Smartfren yang diberi nama Sobat Pintar ini dapat diakses melalui laman <http://learning.sobatpintar.net>. Sobat Pintar ini merupakan suatu inovasi agar karyawan dapat belajar tanpa khawatir soal jarak, waktu, dan biaya. Sobat Pintar ini juga bertujuan agar para karyawan dapat belajar melalui kelas-kelas yang ada dan dapat mengatur kecepatan belajar sesuai kemampuan mereka masing – masing.

Setelah dipelajari mengenai model ILDF (Integrative Learning Design Framework) dimana model ini dikatakan secara spesifik ditujukan untuk merancang *online learning* maka akan dilakukanlah tahapan-tahapan pada model pengembangan ini.

Berdasarkan survei karakteristik umum karyawan yang mayoritasnya merupakan *adult learner* dengan *range* usia berkisar antara 24-50 tahun, *self-directed learning* yang akan dilakukan secara asinkronus melalui *online course* di Sobat Pintar diharapkan karyawan akan mampu belajar secara fleksibel bahkan bisa dilakukan diluar jam kerja, kapanpun dan dimanapun mereka, dan yang paling penting dengan *self-directed learning* adalah para karyawan mampu memotivasi diri, mengatur tujuan pribadi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, hingga mengevaluasi hasil belajar mereka sendiri sesuai yang telah dikemukakan oleh Garrison.



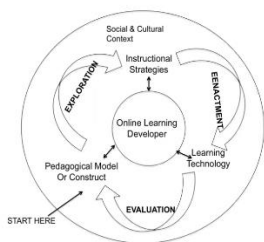
Gambar 2. Model Self-Directed Learning

Fakta – fakta mengenai organisasi, pengembangan sumber daya manusia, *online course, self-directed learning*, karakteristik karyawan serta permasalahan yang ada di perusahaan mengenai penggunaan

learning.sobatpintar.net beserta dukungan data dari jurnal serta artikel internasional menyatakan dimana sangat dibutuhkannya intervensi pembelajaran tersebut, maka pengembang akan mengembangkan online course berbasis self-directed learning yang sesuai untuk karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk. agar dapat mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan dan sesuai dengan kebutuhan di perusahaan yang dapat berdampak kepada *value* karyawan di perusahaan.

METODE

Tujuan utama dari pengembangan ini adalah menghasilkan produk berupa *online course* untuk materi *decision making* yang ditanamkan *self-directed learning* untuk meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan bagi karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk. Pengembangan ini menggunakan acuan Model *Integrated Learning Design Framework* (ILDF).



Gambar 3. Prosedur Pengembangan Model ILDF

Model ILDF memiliki dua bagian, yakni lingkaran bagian terluar dan juga tiga tahapan utama didalamnya. Tahapan pada model ini meliputi *pedagogic model/construct*, *exploration*, *instructional strategy*, *enactment*, *learning technology*, dan *evaluation*. Pada tahapan *evaluation* dengan ruang lingkup *local impact* dilakukan uji coba terhadap ahli media, desain pembelajaran serta materi melalui angket terbuka, dan juga uji coba dengan menyebarkan kuesioner kepada pengguna yang merupakan sasaran dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk yang mengikuti *course* dari *decision making* ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil dari proses penelitian pengembangan dengan Model ILDF.

1. *Pedagogic Model / Construct*

Kegiatan pada tahapan awal ini mengkonstruksi terlebih dahulu model pedagogis yang akan menjadi acuan pada tahapan eksplorasi dan menghasilkan pengembangan model pedagogis sesuai pendekatan Don Clark yang berisikan informasi mengenai topik, sub topik, jenis pengetahuan, serta jenis pendekatan yang digunakan.

Tabel 1 Hasil Konstruk Pedagogis

No.	Topik	Jenis Pengetahuan & Pendekatan
1	Pengenalan Pengambilan Keputusan	<i>Explicit (Information Harvesting)</i>
2	Teknik dan Strategi Pengambilan Keputusan	<i>Explicit (Information Harvesting, Understanding)</i>
3	Model Pengambilan Keputusan	<i>Explicit (Information Harvesting)</i>
4	Peningkatan Pengambilan Keputusan	<i>Explicit (Information Harvesting)</i>

2. *Exploration*

Pada tahapan eksplorasi ini menghasilkan jbaran dari berbagai macam informasi antara lain yaitu analisis kebutuhan survei literatur, pengembangan teori serta karakteristik peserta didik.

a. Analisis Kebutuhan

Pada tahapan ini pengembang melakukan kegiatan untuk mengidentifikasi kebutuhan dan gap atau kesenjangan yang ada terkait online course di perusahaan, materi – materi yang ada. Informasi yang dikumpulkan diantaranya didapatkan melalui survei terhadap karyawan, wawancara dan forum diskusi dengan pihak perusahaan, serta observasi infrastruktur di l

Tabel 2 Hasil Analisis Kebutuhan

Aspek	Aktual	Kebutuhan
Topik Decision making Skill	Belum ada baik secara langsung maupun <i>online</i> materi mengenai <i>Decision making</i>	Perlu adanya materi-materi lebih dalam mengenai <i>Decision making Skill</i>

Referensi/Sumber untuk Materi Course	Tersedia platform Mindtools sebagai fasilitas belajar	Tetap memerlukan sumber buku lainnya sebagai referensi
Strategi pembelajaran	Belum ada <i>online course proficiency</i> yang dapat dipelajari <i>full</i> secara mandiri	Perlu dikembangkannya <i>a course</i> yang dapat diakses secara <i>self-directed learning</i> pada kategori <i>proficiency</i>
Learning Hour	Standar belajar secara <i>self-learning</i> 5 hari kerja dengan fleksibilitas akses dengan catatan mampu selesai pada hari terakhir <i>course</i> .	Course yang dikembangkan akan dijadwalkan untuk belajar mandiri selama 5 hari kerja
Standar nilai minimum	Standar nilai minimum untuk min. 75 pada nilai post-test	Standar diterapkan pada <i>online course</i>

b. Survei Literatur

Pada tahapan survei literatur, pengembang mengeksplor referensi teori pengembangan online course melalui berbagai literatur ilmiah, sumber materi decision making, menentukan model pedagogis yang akan digunakan.

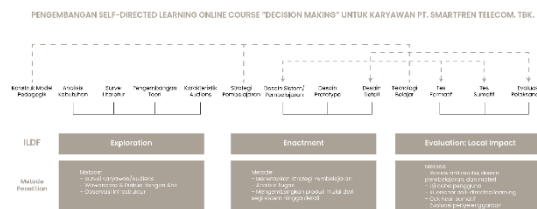
Tabel 3 Hasil Survei Literatur

Teori	Sumber Literatur
Online Course	• The Theory and Practice of Online Learning. (Anderson, T. (Ed.))
	• The development of online courses (Caplan, D & Graham, R)
Self-Directed Learning	• Self-Directed Learning: Toward A Comprehensive Model. Adult Education Quarterly (Garrison, D. R)
	• Self-Directed Learning: A Guide for Learners and Teachers (Malcolm S. Knowles)
	• The Self-Directed Learning Handbook (Maurice Gibbons)

Karakteristik Karyawan	Pendidikan Orang Dewasa (Andragogi). Wahyuni, L.
Decision-making	Hasil diskusi dengan atasan & sumber referensi dari kantor: Choices, Values, And Frames (Daniel Kahneman, Amos Tversky); Thinking, Fast and Slow (Daniel Kahneman); The Decision Book Fifty Models (Krogerus & Tschappeler); Mind Tools; BBC Bitesize

c. Pengembangan Teori

Pada tahap pengembangan teori, pengembang melanjutkan hasil survei literatur serta melanjutkan kerangka model konseptual yang dijabarkan dengan konteks sosial budaya sesuai dengan model ILDF.



Gambar 4 Pengembangan Teori Penelitian

c. Karakteristik Peserta Didik

Aspek	Deskripsi
Usia	Karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk. berusia 24-55 tahun. Berdasarkan sampel, rata-rata berusia 31-40 tahun.
Penggunaan Internet untuk belajar	Karyawan terbiasa dalam menggunakan internet untuk belajar
Durasi belajar melalui internet	Rata - rata karyawan meluangkan waktu selama 2-3 Jam untuk mempelajari hal baru setiap harinya dengan menggunakan internet
Gaya belajar	Karyawan dominan memiliki gaya belajar audiovisual
Familiar dengan platform LMS Moodle	Karyawan sudah familiar dengan Sobat Pintar karena sudah pernah menggunakannya, dan juga sudah pernah belajar secara <i>self-learning</i>

Dilakukan pengumpulan data terkait karakteristik peserta didik di perusahaan.

Tabel 4 Karakteristik Peserta Didik

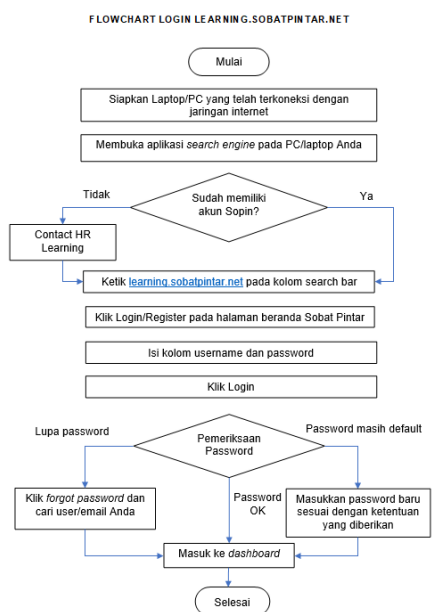
3. Instructional Strategy

Berdasarkan hasil dari tahapan eksplorasi, ditentukannya strategi yang digunakan dengan menyesuaikan aspek-aspek pembelajaran. Serta adanya *social context/culture* yang mana mayoritas merupakan *adult learner* sehingga ditentukannya strategi pembelajaran yaitu *self-directed learning*. Dimana dengan SDL ini, karyawan diharapkan akan mampu belajar secara fleksibel bahkan bisa dilakukan diluar jam kerja, kapanpun dan dimanapun mereka, dan yang paling penting para karyawan mampu memotivasi diri, mengatur tujuan pribadi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, hingga mengevaluasi hasil belajar mereka sendiri.

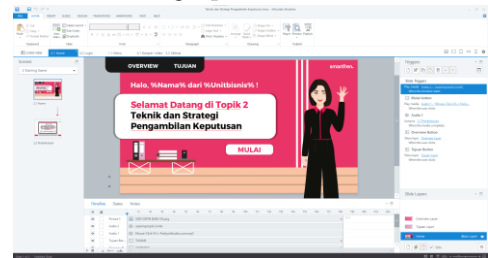
4. Enactment

Pada tahapan *enactment* dilakukan pemetaan informasi yang sudah didapatkan dengan melakukan pengembangan pada desain penelitian/sistem, *prototype* produk, serta produk secara detail. Hasilnya antara lain:

- Tujuan instruksional umum: Setelah mengikuti *Decision making Course*, karyawan mampu menganalisis keterampilan pengambilan keputusan di berbagai situasi.
- Silabus *online course*
- Flowchart login* dan belajar di *online course*

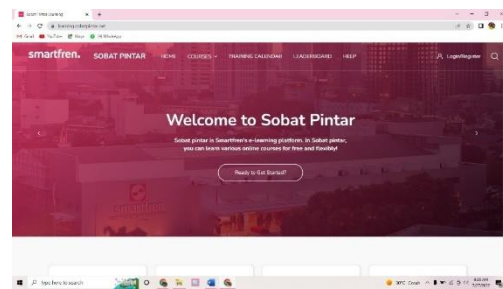


- Webscript* dengan menerapkan *SDL*
- Storyboard*
- Learning object* berupa *SCORM*, *Video motion graphic*, dll.



Gambar 5 Pengembangan LO SCORM

- Upgrade Moodle* menjadi 3.10, membuat *learning guidance*, *course overview*, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya pada LMS
- Optimalisasi pengembangan *prototype* pada learning.sobatpintar.net



Gambar 6 Upgrade Moodle Sobat Pintar

5. Learning Technology

Menghasilkan jbaran teknologi apa yang akan digunakan dengan menyesuaikan aspek lainnya serta kegiatan sinkronus atau asinkronus yang akan dilakukan. Teknologi belajar asinkronus yang digunakan antara lain: Infografis, Bacaan PDF, video tutorial, kuesioner online, kuis pada LMS yang disesuaikan dengan *self-directed learning* sehingga dapat dilihat perbedaan *learning technology* satu dan lainnya.

6. Evaluation

Tahapan *local impact* yang dilakukan yakni melakukan evaluasi formatif dengan melakukan uji coba produk melalui *expert review* yakni ahli media, ahli materi dan ahli desain pembelajaran. Berdasarkan *expert review* melalui angket terbuka, hasil yang didapatkan yang ini sangat baik dengan catatan. Sedangkan berdasarkan hasil uji coba

pengguna melalui *one-to-one* yaitu, memperoleh nilai rata-rata keseluruhan 3.73 (sangat baik) dan melalui *small group evaluation* memperoleh nilai 3.53 (sangat baik). Sedangkan untuh hasil tes sumatif, dapat dilihat peningkatan sebelum dan setelah mempelajari *online course* ini

NO.	NAME	GROUP	PRE	POST
1	Eko	Information Technology	68	91
2	Ekaristy	Information Technology	88	87
3	Mia	Enterprise Business	86	87
4	Mohamad	Commercial	69	89
5	Arma	Network & Infrastructure	74	100
6	M Lutfi	Commercial	77	89
7	Ibnu	SCM & Group Procurement Synergy	89	91
8	Doddy	Commercial	72	79
9	Nadhia	Network & Infrastructure	74	82
10	Io	Network & Infrastructure	67	83
11	Kemal	Operations & Transformation	89	96
12	Nina	Operations & Transformation	78	89
13	Andy	Finance	80	100
14	Ni Wayan	Finance	78	94
15	Mery	Finance	79	90

mengalami peningkatan.

Tabel 5 Hasil Tes Sumatif

Hasil pada tahapan evaluasi menunjukkan bahwa produk *Self-Directed Learning Online Course* mengenai *decision making* ini sudah sangat baik dan dapat digunakan untuk karyawan di perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian pengembangan *self-directed learning online course "decision making"* untuk karyawan PT. Smartfren Telecom, Tbk. ini menggunakan model ILDF (*Integrative Learning Design Framework*) pada proses pengembangannya yang menghasilkan

produk berupa *online course* dengan topik *decision making* yang berbasis *self-directed learning*. Secara keseluruhan hasil penelitian ini mendapatkan hasil yang baik dengan catatan masukan melalui *expert review*, dan juga memperoleh nilai uji coba pengguna dengan rata-rata keseluruhan 3.73 "sangat baik" pada tahapan *one-to-one*, dan 3.53 "sangat baik" pada tahap *small group*. Serta hasil evaluasi sumatif dimana 15 karyawan yang diujikan mengalami peningkatan nilai dan melewati *passing grade* yang ditentukan. Sehingga produk yang dikembangkan ini dapat disimpulkan memiliki hasil yang sangat baik dari segi pembelajaran, materi, media, dan pengalaman peserta untuk digunakan di perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menuliskan jurnal ini. Terima kasih kepada Ibu Retno Widyaningrum selaku dosen pembimbing akademik selama perkuliahan, Ibu Diana Ariani yang mendorong dan mendukung penulis selama penulisan jurnal ini, dan juga Bapak Cecep Kustandi serta Bapak Uwes Anis Chaeruman selaku dosen pembimbing penulis. Tak lupa saya ucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran dosen dan staf di Program Studi Teknologi Pendidikan UNJ serta rekan-rekan yang sudah selalu kebersamai dan memberikan segala dukungannya terhadap penulis dalam menyelesaikan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Garrison's model of self-directed learning: preliminary validation and relationship to academic achievement. *The Spanish journal of psychology*, 13(2), 586-596.
- FAO. Food and Agriculture Organization of The United Nations. 2011. *E-Learning Methodologies: A Guide for Designing and Developing E-Learning Courses*. Rome: FAO. h.21
- Garrison, D. R. (1997). Self-directed learning: Toward a comprehensive model. *Adult education quarterly*, 48(1), 18-33.

- Gibbons, M. (2003). *The self-directed learning handbook: Challenging adolescent students to excel*. John Wiley & Sons.
- Kent L. Gustafson & Robert M. Branch. 2002. *Survey of Instructional Development Models (Fourth Edition ed)*, New York: ERIC Clearinghouse on Information and Technology, Syracuse University. h. 12.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*.
- Manning, G. (2007). *Self-directed learning: A key component of adult learning theory*. *Business and Public Administration Studies*, 2(2), 104-104.
- Plomp, T., & Nieveen, N. 2013. *An Introduction. Educational Design Research. SLO*. h. 53
- Prawiradilaga, D. S. 2012. *Wawasan Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group. h. 50
- Silamut, A. A., & Petsangsri, S. (2020). *Self-directed learning with knowledge management model to enhance digital literacy abilities*. *Education and Information Technologies*, 25(6), 4797-4815.
- Situmorang, Robinson & Chaeruman, U. A. 2019. *Modul 8 - Kawasan Teknologi Pendidikan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. h. 407
- Suparman, M. Atwi. 1997. *Desain Instruksional*. Jakarta: PAU PPAI Universitas Terbuka. h. 35
- Clark, D.R. (2013). *A Mindmap of Learning Models*. Dikutip dari <https://knowledgejump.com/>
- Lusia Kus Anna. 2020. "Jenis Pelatihan Online yang Paling Diminati Selama Pandemi", dikutip dari <https://lifestyle.kompas.com/>