

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia transportasi yang prima, profesional dan beretika dalam penyelenggara transportasi yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah, maka diperlukan lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan pembangunan karakter sumber daya manusia transportasi. Sehubungan dengan hal tersebut ditetapkan peraturan Menteri perhubungan Republik Indonesia Nomor Pm 125 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Balai Pendidikan dan pembangunan Karakter Sumber Daya Manusia Transportasi.

Karakter terbaik insan-insan Kementerian Perhubungan perlu dibangun untuk menunjang citra dan karakter instansi yang lebih profesional dan unggul, khususnya dalam melayani masyarakat. Pribadi-pribadi unggul tersebut dapat dicapai dengan cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan berupa peningkatan softskill dalam Diklat Pembangunan Karakter yang akan memberikan kompetensi teknis kepada sumber daya aparatur di lingkungan Kementerian Perhubungan.

Kegiatan peningkatan softskills ini dilaksanakan agar terwujudnya generasi unggul yang dimana Softskill merupakan kompetensi non akademik yang menjadi modal seseorang agar dapat mencapai kesuksesan dalam karier serta lebih berhasil dan berfungsi dalam kehidupan bermasyarakat.

Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa peranan karakteristik personal merupakan prediktor dominan terhadap kesuksesan individu dalam bekerja. Jordan et al. dalam Widhiarso (2002) menemukan bahwa individu yang memiliki kecerdasan yang rendah terlihat kurang perform ketika bekerja dalam sebuah tim. Hal ini terlihat dari ketidakmampuannya dalam beradaptasi, membaca situasi sosial dan mengelola ketegangan dalam tim. Selain hubungan interpersonal, secara umum emotional intelligence menjadi prediktor yang dominan terhadap beberapa variabel psikologis yang terkait dengan kesuksesan dalam bekerja atau membangun relasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harvard University Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak hanya semata-mata ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (*hard skill*) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (*soft skill*). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh *hard skill* dan sisanya 80% oleh *soft skill* (Wati, 2010). Hasil survei National Association of College and Employee (NACE) tahun 2002 menunjukkan bahwa generasi unggul yang diharapkan oleh

dunia kerja (diurut berdasarkan tingkat kepentingannya) adalah mampu berkomunikasi, memiliki kejujuran/integritas, mampu bekerja sama, mampu melakukan hubungan interpersonal, memiliki etos kerja yang baik, menguasai komputer, mampu berorganisasi, berorientasi pada data, memiliki kepemimpinan, percaya diri, berkepribadian ramah, beretika/sopan, bijaksana, kreatif, humoris, dan memiliki kemampuan entrepreneurship. Hal hampir serupa juga disampaikan oleh Sailah (2009) yang menyatakan bahwa ada sepuluh atribut soft skills yang banyak berperan di dalam dunia kerja yaitu inisiatif, integritas, berpikir kritis, kemauan untuk belajar, komitmen, motivasi untuk meraih prestasi, antusias, kemampuan berkomunikasi, handal dan berkreasi.

Dunia pendidikan menyadari bahwa peningkatan soft skills telah menjadi kebutuhan mendesak mengingat dunia pendidikan sekarang ini yang bertugas untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul baik dari aspek hard skill maupun soft skills-nya. Dalam dunia pendidikan tentunya pemahaman dan penguasaan aspek *soft skill* dapat ditingkatkan melalui proses pembelajaran, baik secara langsung maupun tak langsung. Namun untuk mengintegrasikan muatan *soft skill* ke dalam proses pembelajaran bukanlah hal yang mudah karena diperlukan adanya perubahan kurikulum pembelajaran.

Adapun kurikulum pelatihan pembentukan karakter yang akan digunakan merupakan perpaduan beberapa parameter pembangunan kepribadian aparatur di lingkungan Kementerian Perhubungan RI yang selama ini sudah dikembangkan, antara lain 4 Kemampuan (capability) Insan Kementerian Perhubungan yaitu mampu membangun keterhubungan yang baik dengan diri sendiri (intrapersonal relationship), mampu membangun dan mengelola keterhubungan baik dengan orang lain (interpersonal relationship), mampu membangun dan mengelola keterhubungan yang baik dengan pekerjaan (professional relationship), dan mampu membangun dan mengelola Keterhubungan yang baik dengan Tuhan Yang Maha Esa (God relationship); 5 Citra Insan Kementerian Perhubungan (tangguh, tanggung jawab, terampil, tanggap, dan takwa); 3 Budaya Insan Kementerian Perhubungan yang terdiri atas Budaya Keselamatan (Safety Culture), Budaya Keamanan (Security Culture), dan Budaya Pelayanan (Service Culture); serta Kepribadian Insan Kementerian Perhubungan yaitu prima fisiknya, profesional sikapnya, dan beretika. Parameter tersebut juga akan dipadukan dengan semangat menggelorakan Revolusi Mental berupa integritas, etos kerja, dan gotong royong. Dengan demikian, kurikulum akan sangat komprehensif dalam menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan pembentukan karakter untuk membentuk pribadi unggul aparatur di lingkungan Kementerian Perhubungan, khususnya bagi peserta Diklat Taruna (CPNS).

Penerapan diklat virtual pembangunan karakter SDM Transportasi ini disesuaikan dengan kondisi saat ini yang tidak bisa bertatap muka secara langsung. Skenario mengajar dan belajar perlu disiapkan secara matang dalam sebuah kurikulum pembelajaran yang memang dirancang berbasis internet. Mengimplementasikan pembelajaran berbasis internet bukan berarti sekedar meletakkan materi ajar pada web. Selain materi ajar, skenario pembelajaran perlu disiapkan dengan matang untuk mengundang keterlibatan peserta pelatihan secara aktif dan konstruktif dalam proses belajar mereka.

BP3KSDMT dibangun berdasarkan pemikiran kebutuhan SDM Transportasi yang harus memiliki kapasitas dan kapabilitas *soft skill* atau *soft skill competency* serta bermental petarung dan tidak mudah menyerah (*persistence*). Karena Keselamatan Transportasi tidak semata tergantung pada *hard skill competency* tetapi juga ditentukan oleh *soft skill competency* yang mumpuni dari SDM Transportasi. BP3KSDMT merupakan satu-satunya Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pendidikan dan pelatihan manajemen diri (*intrapersonal*), manajemen hubungan dengan orang lain (*interpersonal*), manajemen organisasi kerja dan manajemen spiritual.

Berdasarkan fenomena di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH PENERAPAN DIKLAT VIRTUAL PEMBANGUNAN KARAKTER TERHADAP PENINGKATANSOFT SKILL CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTRIAN PERHUBUNGAN”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya di atas, maka masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut: “Seberapa Besar Pengaruh Diklat Virtual Berbasis Pembangunan Karakter TerhadapPeningkatan *Soft skill* CPNS Kementerian perhubungan di BP3KSDMT”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh penerapan diklat virtual pembangunan karakter terhadap peningkatansoft skill CPNS Kementerian Perhubungan di BP3KSDMT.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan maupun dalam kehidupan sehari-hari baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam peningkatan disiplin ilmu khususnya pendidikan masyarakat yang mengenai peningkatan Sumber daya Manusia. Sehingga bisa diambil berbagai solusi yang solutif dalam pembangnan karakter pada setiap individu pada masyarakat.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Melalui penelitian ini, peneliti dapat mengetahui secara langsung mengenai Pengaruh Diklat Virtual Berbasis Pembangunan Karakter Terhadap Peningkatan *Soft skill* CPNS di BP3KSDMT sehingga dapat berbagi dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi BP3KSDMT untuk meningkatkan kualitas dalam penyelenggaraan diklat virtual kedepannya

### **1.5 Struktur Organisasi Skripsi**

Merujuk pada penulisan karya ilmiah UPI (2019:15-39) bagian ini berisi tentang penulisan dari setiap bab adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN.**

Berisi mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

#### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS PENELITIAN.**

Berisi konsep atau teori yang berkaitan dengan bidang yang dikaji, perumusan antar variabel penelitian, serta anggapan atau jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian, atau submasalah yang diteliti. Pada penelitian ini teori yang digunakan adalah teori terkait pendidikan masyarakat, diklat, pembangunan karakter, peningkatan *soft skill*, dan pembelajaran model e-learning

#### **BAB III : METODE PENELITIAN.**

Berisi lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik pengumpulan data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.**

Berisi pengolahan data atau analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan-pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, serta pembahasan atau analisis temuan.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.**

Berisi penafsiran dan pemaknaan penelliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang mengemukakan kesimpulan dan saran secara singkat dan jelas yang berkaitan dengan pembahasan penellitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**