

JURNAL DIKLAT

Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan

Implementasi Pendekatan Addie
Dalam Mendesain Program Pelatihan Yang Efektif
Dr. Benny A. Pribadi, MA

Potensi Diri Dan Kreativitas Melalui Diklat
Yang Berdampak Pada Perubahan Sosial
Endang Sutisnowati

Studi Tentang Analisis Peta Mutu Pendidikan
Propinsi Nusa Tenggara Barat Tahun 2011
Bakhtiar Ardiansyah, S.Pd

Membangun Karakter Bangsa Dalam Perspektif Islam
Aan Hasanah

Analisis Kasus Pembelajaran Kimia
Bahrudin

Peningkatan Kreativitas Pengawas Madrasah Melalui Diklat
Dra. Hj. Hindun, M.Pd

Persepsi Peserta Terhadap Pelaksanaan Diklat
Guru Mata Pelajaran Bahasa Arab MTs
Sholehuddin, S.Ag, M.Pd.I

Pembelajaran Bahasa Arab Aspek *Kalam* (Berbicara)
Dra. Neneng Lm, M. Pd

Strategi Kognitif Dalam Pembelajaran *Speaking Of Descriptive Text*
Siti Nurhayati

Gambaran Umum Ilmu Bahasa (Linguistik)
Cut N. Ummu Athiyah, M.Pd

Upaya Mengembangkan Pembelajaran Matematika
Dalam Rangka Menumbuhkan Karakter Bangsa
Pirdaus

Konsep Islam Tentang Pendidikan Jender
Efa Ainul Falah

IMPLEMENTASI PENDEKATAN ADDIE DALAM MENDESAIN PROGRAM PELATIHAN YANG EFEKTIF

Oleh : Dr. Benny A. Pribadi, MA

Lektor kepala Universitas Terbuka

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Januari 2012

Abstract

Training program is aimed to provide trainees with a certain kind of skill, knowledge, and attitude. Those can be used to improve trainees' performance in doing a specific job. It is necessary to design the program to meet the optimum outcomes. Training design in this matter should be designed systematically and holistically. This article will explore the use one of the useful approaches, ADDIE, used in designing an effective and efficient training program. The ADDIE approach consists of several systematic phases --- analysis, design, development, implementation, and evaluation. Implementing these phases properly will ensure the achievement of effective and efficient training program.

Key Words:

Training program, analysis, design, development, implementation, an evaluation.

PENDAHULUAN

Belajar merupakan aktivitas individual yang dilakukan untuk mencapai kecakapan dan kompetensi. Seseorang yang melakukan proses belajar akan memiliki kecakapan atau kompetensi spesifik. Suparman (2004) dalam hal ini mengemukakan definisi kompetensi sebagai seperangkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugas dan pekerjaan secara benar.

Kompetensi mengandung beberapa unsur pendukung yaitu: **pengetahuan** (aspek kognitif); **keterampilan** (aspek psikomotor); dan **sikap** (aspek afektif)

yang diperlukan untuk melakukan tugas dan pekerjaan tertentu. Dengan kompetensi yang dimiliki, seseorang menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Belajar perlu dirancang secara sistematis dan sistematis agar dapat memfasilitasi orang yang belajar (*learner*) agar memiliki kompetensi yang diperlukan. Proses belajar yang sengaja dirancang untuk mencapai tujuan tertentu disebut sebagai program pembelajaran.

Program pelatihan dapat dipandang program pembelajaran jangka pendek yang diselenggarakan untuk membantu

peserta program pelatihan atau trainee untuk mencapai kompetensi spesifik yang dapat digunakan segera. Penyelenggaraan program pelatihan kerap didasarkan pada sasaran spesifik yaitu meningkatkan kinerja yang lebih baik daripada yang telah ditentukan sebelumnya.

Program pelatihan yang efektif adalah program yang dapat membantu peserta program pelatihan untuk mencapai kompetensi yang ditetapkan. Selain itu, program pelatihan yang efektif juga ditandai dengan adanya motivasi peserta yang tinggi untuk mencapai kompetensi yang dilatihkan. Program pelatihan yang efektif ditandai pula oleh adanya kemampuan peserta program dalam mengaplikasikan kompetensi yang telah dipelajarinya sebelumnya.

Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk merancang atau mendesain program pelatihan, agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mendesain program pelatihan yang efektif adalah pendekatan yang disebut dengan istilah pendekatan **ADDIE**.

Pendekatan ini menggambarkan langkah-langkah yang ada di dalamnya. Langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mengaplikasikan pendekatan **ADDIE** untuk mendesain program pelatihan yang efektif yaitu: **A** (*analysis*); **D** (*design*); **D** (*development*); **I** (*implentation*); dan **E** (*evaluation*). Artikel ini akan mengupas tentang implementasi pendekatan **ADDIE** dalam mendesain sebuah program pelatihan yang efektif.

PELATIHAN DAN MASALAH KINERJA

Banyak faktor yang kerap digunakan sebagai alasan untuk menyelenggarakan program pelatihan. Masalah kinerja adalah masalah yang kerap digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan program pelatihan. Perbedaan antara kinerja aktual sdm dengan sasaran atau target dengan sasaran atau target kinerja yang ditetapkan oleh institusi atau perusahaan menjadi alasan penting untuk melatih personel atau karyawan.

Program pelatihan juga kerap dimaksudkan sebagai sarana penyegaran atau *refereshing* bagi personel atau karyawan. Program pelatihan *outbond* misalnya kerap digunakan untuk meningkatkan kerjasama tim atau teamwork dalam sebuah institusi atau organisasi. Program pelatihan *outbond* pada dasarnya berisi sejumlah permainan luar lapangan atau *outdoor* yang dapat digunakan untuk melatih kemampuan tim dalam mengatasi masalah yang dihadapi.

MASALAH KINERJA

Masalah kinerja dilihat dari performa atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh personel atau karyawan. Rendahnya kinerja yang diperlihatkan oleh personel atau karyawan dapat dijadikan indikator tentang adanya masalah kinerja.

Banyak faktor yang dapat menjadikan pemicu terjadinya masalah kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Romizowski (2001) mengemukakan empat faktor yang dapat memicu munculnya

masalah kinerja yaitu:

- Masalah motivasi
- Masalah manajemen
- Masalah peralatan dan teknologi pendukung
- Masalah kompetensi

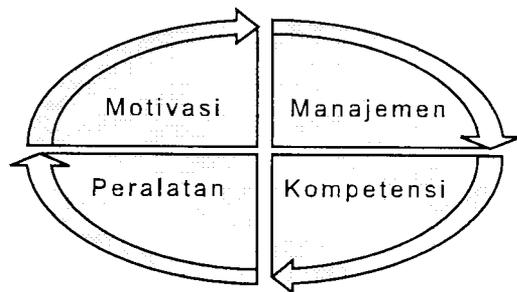
Masalah motivasi erat kaitannya dengan masalah pemberian reward atau insentif terhadap prestasi karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi kerja baik (*high achievement*) perlu mendapat insentif dan reward untuk mempertahankan prestasi dan kinerja yang telah mereka perlihatkan. Demikian pula halnya "*punishment*" perusahaan perlu memberi hukuman yang pantas terhadap adanya pelanggaran disiplin kerja. Pemberian "*reward*" dan "*punishment*" perlu dilakukan secara seimbang dalam organisasi dan perusahaan. Keseimbangan tersebut dapat digunakan untuk memelihara motivasi kerja personel atau karyawan.

Masalah manajemen juga ikut berpengaruh terhadap performa dan kinerja personel. Rotasi karyawan perlu dilakukan untuk penyegaran. Rotasi akan dapat menghindari terjadinya kebosanan dalam pekerjaan. Karyawan yang mengalami kebosanan karena terlalu lama berada dalam unit kerja yang sama akan mengalami kejenuhan. Hal ini akan menurunkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Masalah peralatan dan sarana pendukung kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Peralatan yang sudah tua dan tidak berfungsi dengan baik akan berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja karyawan. Kondisi seperti ini mempunyai dampak langsung terhadap tingkat produktivitas sumber daya manusia.

Masalah lain yang sangat jelas berpengaruh terhadap kinerja SDM suatu organisasi atau perusahaan adalah masalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan atau personel. Kompetensi - pengetahuan, keterampilan dan sikap - karyawan yang rendah nyata-nyata akan mengganggu tingkat kinerja organisasi atau perusahaan karyawan yang kurang berpengetahuan tidak terampil, dan tidak memiliki sikap yang benar terhadap tugas dan pekerjaan yang dihadapi. Biasanya akan memperlihatkan banyak kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Hal ini merupakan indikator masalah kinerja yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan. Keempat faktor pemicu masalah kinerja pada organisasi dan perusahaan dapat dilihat dalam diagram berikut.



Gambar 1.

Faktor-faktor pemicu masalah kinerja dalam organisasi dan perusahaan

Pelatihan hanya merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah kinerja. Tidak semua masalah kinerja dapat diatasi dengan

menyelenggarakan program pelatihan. Hal ini disebabkan masalah kinerja merupakan hal yang bersifat multidimensional. Program pelatihan hanya sesuai untuk digunakan dalam mengatasi masalah kurangnya kemampuan dan kecakapan personel atau karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan.

PEDEKATAN ADDIE

Program pelatihan perlu dirancang agar dapat mencapai sasaran yang ditetapkan. Program pelatihan yang dirancang atau didesain dengan menggunakan pendekatan yang tepat akan memfasilitasi peserta program pelatihan untuk memiliki kompetensi atau kecakapan yang diperlukan dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

ADDIE adalah salah satu pendekatan sistematis dan sistemik yang dapat digunakan dalam merancang program pembelajaran termasuk pelatihan. Pendekatan **ADDIE** terdiri dari beberapa langkah pokok yaitu: **Analysis; Design; Development; Implementation; dan Evaluation.**

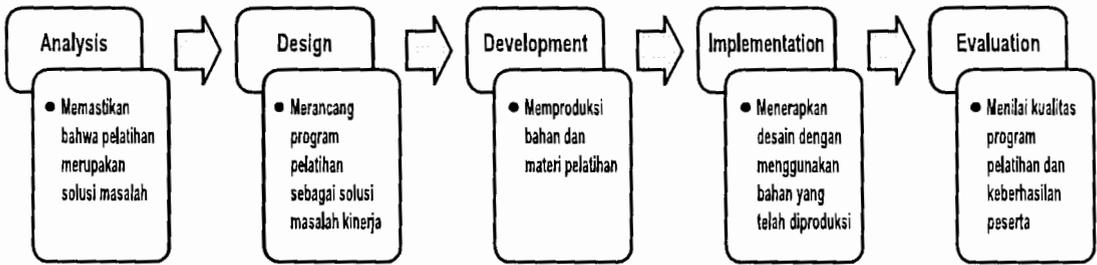
Implementasi langkah-langkah dalam pendekatan **ADDIE** akan dapat membantu tercapainya tujuan program pelatihan. Sebuah program pelatihan biasanya dimaksudkan untuk membelajarkan peserta atau trainee agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap spesifik yang diperlukan untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pencapaian tujuan pelatihan akan memungkinkan kompetensi

personel atau karyawan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan.

Implementasi langkah-langkah **ADDIE** akan menjamin relevansi program pelatihan sebagai solusi yang diperlukan untuk mengatasi masalah kurangnya kompetensi ---pengetahuan, keterampilan, dan sikap--- karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan spesifik.

Analisis dilakukan untuk memastikan bahwa masalah kinerja yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah masalah yang hanya memerlukan program pelatihan sebagai solusinya. **Desain** dilakukan berdasarkan hasil analisis kinerja. Dalam langkah ini ditentukan tujuan, metode, media, dan strategi pelatihan. **Development** atau **pengembangan** dilakukan melalui aktivitas memproduksi bahan-bahan yang diperlukan untuk menyampaikan isi atau materi program pelatihan. **Implementasi** merupakan langkah untuk merealisasikan desain agar program pelatihan dapat memfasilitasi peserta untuk memiliki kompetensi yang diperlukan. **Evaluasi** adalah langkah akhir yang dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan.

Langkah-langkah pendekatan **ADDIE** yang perlu dilakukan untuk menciptakan program pelatihan yang efektif, efisien, dan menarik dapat digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 2. Langkah-langkah pendekatan ADDIE

Analisis

Langkah analisis terdiri dari dua tahap yaitu analisis kinerja atau *performance analysis* dan analisis kebutuhan atau *need analysis*. Tahap pertama yaitu analisis kinerja dilakukan untuk mengetahui dan mengklarifikasi apakah masalah kinerja yang dihadapi memerlukan solusi berupa penyelenggaraan program pelatihan atau perbaikan manajemen. Sedangkan tahap kedua yaitu analisis kebutuhan merupakan langkah yang diperlukan untuk menentukan kemampuan atau kompetensi seperti apa yang perlu dilatihkan kepada *trainee*, apabila program pelatihan dianggap sebagai solusi dari masalah kinerja yang sedang dihadapi.

Ada dua pertanyaan kunci yang harus dicari jawabannya oleh desainer program pelatihan pada saat melakukan langkah tahap analisis kinerja yaitu:

- Apakah karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaannya jika hidup mereka bergantung pada tugas dan pekerjaan tersebut? (Jika jawabannya **tidak**, maka solusinya adalah pelatihan. Sebaliknya jika jawabannya

ya, maka solusinya adalah perbaikan manajemen)

- Apakah karyawan dapat melakukan tugas dan pekerjaan tersebut sebelumnya? (Jika jawabannya **tidak**, maka solusinya adalah pelatihan. Sebaliknya jika jawabannya *ya*, maka solusinya adalah perbaikan manajemen)

Jika hasil analisis dari data yang berhasil dikumpulkan mengarah kepada pelatihan sebagai solusi untuk mengatasi masalah kinerja yang dihadapi, maka desainer program pelatihan perlu melakukan analisis kebutuhan dengan menjawab beberapa pertanyaan lagi yaitu;

- Siapa *target audience* yang akan mengikuti program pelatihan? (*learner analysis*)
- Pengetahuan dan keterampilan seperti apa yang telah dimiliki oleh calon peserta *trainee*? (*pre-requisite skills*)
- Kemampuan apa yang perlu dimiliki oleh *trainee* agar dapat melakukan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien? (*task atau work analysis*)

- Apa indikator atau kriteria yang dapat digunakan untuk menentukan bahwa *trainee* dapat melakukan tugas dan pekerjaan yang dilatihkan? (*evaluasi dan penilaian*)
- Kondisi seperti apa yang diperlukan oleh *trainee* agar dapat menerapkan kompetensi yang dilatihkan dalam lingkungan kerjanya? (*setting or condition analysis*).

Desain

Desain merupakan langkah kedua dari pendekatan **ADDIE**. Pada langkah ini kita akan mengklarifikasi program pelatihan yang kita desain sehingga program tersebut dapat mencapai kebutuhan pelatihan sesuai dengan yang kita inginkan. Pada langkah desain, kita mengubah pusat perhatian kita dari menyelidiki masalah kinerja yang dihadapi, yang merupakan inti dari langkah analisis, menjadi penyelidikan tentang solusi yang akan ditempuh untuk dapat mengatasi masalah kinerja yang berhasil diidentifikasi melalui langkah analisis.

Tujuan dari langkah desain adalah untuk menentukan pengalaman pelatihan atau *training experience* seperti apayang perlu dimiliki oleh calon peserta pelatihan. Langkah desain harus mampu menjawab pertanyaan apakah program pelatihan yang didesain dapat digunakan untuk mengatasi masalah kesenjangan kinerja (*performance gap*).

Kesenjangan kemampuan dalam hal ini adalah perbedaan yang dapat diamati (*observable*) antara kemampuan yang

telah dimiliki dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh peserta, karyawan, dalam melaksanakan suatu tugas dan pekerjaan.

Pertanyaan-pertanyaan kunci yang harus dicari jawabannya oleh desainer program pelatihan pada saat melakukan langkah desain yaitu:

- Kemampuan dan kompetensi spesifik seperti apa yang harus dimiliki oleh *trainee* setelah menyelesaikan program pelatihan?
- Indikator apa yang dapat digunakan untuk mengukur keberhasilan *trainee* dalam mengikuti program pelatihan?
- Peralatan apa yang diperlukan oleh *trainee* agar dapat melakukan unjuk kinerja -- pengetahuan, keterampilan, dan sikap -- setelah mengikuti program pelatihan?
- Bahan pelatihan dan kegiatan seperti apa yang diperlukan untuk dapat digunakan dalam mendukung sebuah program pelatihan?

Pengembangan

Pengembangan merupakan langkah ketiga dalam mengimplementasikan pendekatan **ADDIE**. Langkah pengembangan meliputi kegiatan membuat, membeli, dan memodifikasi bahan pelatihan atau *training materials* untuk mencapai tujuan pelatihan. Kita telah memahami bahwa tujuan pelatihan yang spesifik dirumuskan oleh desainer pada langkah desain. Langkah pengembangan dengan kata lain mencakup kegiatan memilih dan menentukan metode dan media dan strategi pelatihan terbaik

yang dapat digunakan dalam menyampaikan materi atau substansi program pelatihan.

Ada dua tujuan penting yang perlu dicapai dalam melakukan langkah pengembangan yaitu;

- Memproduksi, membeli atau merevisi bahan-bahan pelatihan yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah dirumuskan sebelumnya.
- Memilih media atau kombinasi media terbaik yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pelatihan.

Pertanyaan-pertanyaan kunci yang harus dicari jawabannya oleh seorang desainer sebuah program pelatihan pada saat melakukan langkah pengembangan yaitu:

- Bahan pelatihan seperti apa yang harus dibeli untuk dapat digunakan dalam mencapai tujuan pelatihan?
- Bahan pelatihan seperti apa yang harus disiapkan untuk memenuhi kebutuhan yang unik dan spesifik dari *trainee*?
- Bahan pelatihan seperti apa yang dapat dibeli dan dimodifikasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan unik dan spesifik *trainee*?
- Kombinasi media yang bagaimana yang diperlukan dalam menyelenggarakan program pelatihan? Kombinasi media yang dipilih harus memenuhi standar efektifitas dan *cost effectiveness* bagi perusahaan atau organisasi.

Implementasi

Implementasi atau penyampaian materi pelatihan merupakan langkah keempat dari pendekatan **ADDIE**. Langkah implementasi sering diasosiasikan dengan penyelenggaraan program pelatihan itu sendiri. Langkah ini memang mempunyai makna adanya penyampaian materi pelatihan dari instruktur kepada *trainee*.

Tujuan utama dari tahap implementasi, yang merupakan langkah realisasi desain dan pengembangan, adalah sebagai berikut:

- Membimbing *trainee* untuk mencapai tujuan pelatihan atau kompetensi melalui penyelenggaraan program pelatihan.
- Menjamin terjadinya pemecahan masalah/solusi untuk mengatasi kesenjangan kinerja yang dihadapi oleh *trainee*.
- Memastikan bahwa pada akhir program pelatihan *trainee* harus memiliki kompetensi - pengetahuan, keterampilan, dan sikap - yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Pertanyaan-pertanyaan kunci yang harus dicari jawabannya oleh seorang desainer program pelatihan pada saat melakukan langkah pengembangan yaitu:

- Metode pembelajaran seperti apakah yang paling efektif untuk digunakan dalam menyampaikan bahan atau materi pelatihan?
- Upaya seperti apa yang dapat dilakukan untuk dapat menarik dan

memelihara minat *trainee* agar tetap mampu memusatkan perhatian terhadap penyampaian materi atau substansi pelatihan?

Evaluasi

Langkah terakhir atau kelima dari pendekatan **ADDIE** adalah evaluasi. Evaluasi dapat didefinisikan sebuah proses yang dilakukan untuk memberikan nilai terhadap program pelatihan. Pada dasarnya evaluasi dilakukan sepanjang pelaksanaan kelima langkah dalam pendekatan **ADDIE**. Pada langkah analisis misalnya, proses evaluasi dilakukan dengan melakukan klarifikasi terhadap kompetensi - pengetahuan, keterampilan dan sikap - yang harus dimiliki oleh *trainee* setelah mengikuti program pelatihan. Evaluasi seperti ini dikenal dengan istilah evaluasi formatif. Disamping itu, evaluasi juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil pelatihan yang dicapai dengan tujuan pelatihan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Evaluasi terhadap program pelatihan bertujuan untuk mengetahui beberapa hal yaitu;

- Sikap *trainee* terhadap kegiatan pelatihan secara keseluruhan,
- Peningkatan kompetensi dalam diri *trainee* yang merupakan dampak dari keikutsertaan dalam program pelatihan,
- Keuntungan yang dirasakan oleh perusahaan atau organisasi akibat adanya peningkatan kompetensi *trainee* setelah menyelesaikan

program pelatihan.

Beberapa pertanyaan penting yang harus dikemukakan oleh desainer program pelatihan dalam melakukan langkah evaluasi yaitu:

- Apakah *trainee* menyukai program pelatihan yang mereka ikuti selama ini?
- Seberapa besar manfaat yang dirasakan oleh *trainee* dalam mengikuti program pelatihan?
- Seberapa jauh *trainee* dapat belajar tentang materi atau substansi pelatihan yang dilatihkan?
- Seberapa besar *trainee* akan mampu mengaplikasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dipelajari kedalam dunia kerja?
- Seberapa besar kontribusi program pelatihan yang dilaksanakan terhadap keuntungan finansial yang diakibatkan oleh berkurangnya inefisiensi atau pemborosan?
- Apakah berkurangnya pemborosan terjadi karena meningkatnya efektifitas dan efisiensi karyawan setelah menerapkan kompetensi yang dilatihkan?

Implementasi pendekatan **ADDIE** yang dilakukan secara sistematis dan menyeluruh diharapkan akan dapat membantu seorang desainer program pelatihan dalam menciptakan program pelatihan yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Pelatihan merupakan program jangka pendek yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk meningkatkan performa atau kinerja. Program pelatihan perlu dirancang secara sistematis dan sistemik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Banyak pendekatan yang dapat digunakan untuk mendesain dan

mengembangkan program pelatihan yang efektif, efisien dan menarik.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk hal ini adalah pendekatan **ADDIE** yang terdiri dari 5 langkah pokok yang meliputi *Analysis, Design, Development, Implementation, dan Evaluation*. Aplikasi pendekatan ini dalam mendesain dan mengembangkan program pelatihan yang efektif, efisien, dan menarik.

REFERENSI

- Branch, R.B. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. New York: Springer.
- Dick, W. Carey, L. dan Carey, J.O., (2009). *The Systematic Design Of Instruction*. Columbus, Ohio: Merrill.
- Gagne, R.M. et.al. (2005). *Principles of Instructional Design*. United States: Wadsworth Publishing, co.
- Gustafson, K.L dan Branch, R.B. (2002). *Survey of Instructional Development Models*. Syracuse University: ERIC
- Romiszowski, A.J. (1981). *Designing Instructional Systems, Decision making in course Planning and Curriculum Design*. New York. Nichols Publishing.
- Suparman, M.A. (2004). *Desain Instruksional*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Silberman, M. (1998). *Active Training: A Handbook of Techniques, Design, Case Examples and Tips*. USA: Jossey Bass Publishers.