

Penggunaan Metode ADDIE dalam Proses Pelatihan dan Pengembangan

Oleh : Indah Ayu Permatasari, ST

“If you want to build the business, build the people”

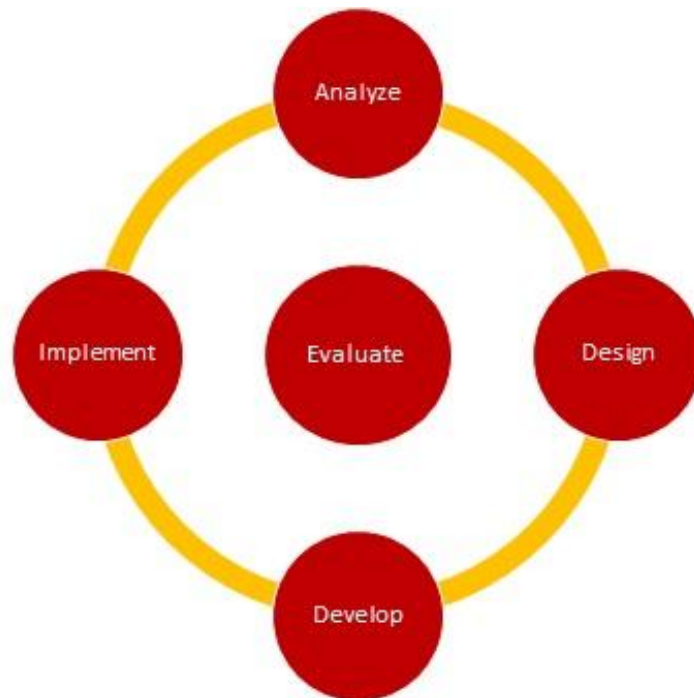
Kualimat di atas adalah kutipan dari seorang wanita asal Amerika yang merupakan perintis dari kesuksesan sebuah brand “Tupperware”, yaitu Brownie Wise. Brownie Wise dalam praktek pengembangan bisnisnya memfokuskan pada pengembangan individu di dalam organisasi itu sendiri, hingga sekarang, brand yang dibangun tersebut tetap mengusung nilai-nilai pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dan terbukti hingga kini, brand yang di rintisnya dapat terus berkembang dan terus memberikan wadah untuk para individu yang ada di dalamnya untuk terus mengembangkan diri.

Di era globalisasi ini, di mana persaingan bisnis semakin ketat dibutuhkan sumber daya manusia yang semakin handal di bidangnya masing-masing. Dan yang menjadi tugas sebuah organisasi adalah bagaimana caranya untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Hal inilah yang menjadi konsentrasi para individu yang bergerak di dunia Human Development.

Dunia Human Development khususnya bagian Training & Development berperan penting dalam proses pelatihan dan pengembangan di dalam organisasi. Namun

bagaimanakah cara yang dilakukan untuk dapat melakukan sebuah proses pelatihan dan pengembangan dengan efektif? Banyak berbagai metode dalam proses pembelajaran, namun pada kali ini akan dibahas salah satu metode yang disebut dengan ADDIE Model.

Metode ADDIE adalah sebuah kerangka yang biasa digunakan oleh perancang dan pengembang pelatihan. Metode ADDIE ini merupakan pedoman untuk pelatihan / training yang terdiri dari lima fase yaitu, Analyze, Design, Develop, Implement, dan Evaluate.



- *Analyze*

Pada tahapan ini, dilakukan analisa tentang beberapa hal perlu diketahui sebelum kegiatan pelatihan dilakukan, seperti tujuan penyelenggaraan training, siapa

peserta dan apa yang menjadi kebutuhan peserta training terkait dengan materi, metode teknik pembelajaran, dan lain-lain.

- *Design*

Tahapan design ini seorang perancang pelatihan perlu melakukan perancangan awal program pelatihan / pembelajaran, perancangan materi pelatihan dan perancangan evaluasi pelatihan secara konseptual yang nantinya akan dijadikan dasar dalam tahapan pengembangan.

- *Develop*

Pada tahap pengembangan atau develop ini kegiatan dilakukan dengan merealisasikan konsep yang sudah dibuat pada tahapan design yang sudah dilakukan sebelumnya. Kegiatan pengembangan ini merealisasikan kerangka yang dibuat dalam bentuk materi pelatihan, persiapan peralatan yang akan digunakan dalam pelatihan, dan pembuatan evaluasi pelatihan.

- *Implement*

Tahapan implement adalah tahapan dimana program pelatihan dilaksanakan. Program pelatihan dilakukan sesuai dengan perencanaan metode pelatihan yang sudah dibuat dan penggunaan materi yang telah dibuat.

- *Evaluate*

Setelah tahapan analisa, perancangan, pengembangan dan pelaksanaan dilakukan, maka tahapan terakhir adalah Evaluasi. Evaluasi dilakukan guna meninjau kembali pelaksanaan pelatihan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan atau tidak. Kemudian evaluasi juga digunakan oleh perancang pelatihan untuk memperbaiki kekurangan dari metode yang digunakan, sehingga kegiatan pembelajaran kedepannya dapat dirancang dengan lebih baik lagi.

Keseluruhan tahapan yang digunakan pada metode ADDIE dapat di implementasikan atau digunakan oleh perusahaan dalam program pelatihan / training untuk upaya perusahaan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan karyawan di perusahaan itu sendiri.