

## PERANCANGAN PELATIHAN GURU MENGGUNAKAN METODE ADDIE (STUDI KASUS PADA SMK TELKOM BANDUNG)

### *THE TRAINING MODEL FOR TEACHERS USING ADDIE METHOD (CASE STUDY IN TELKOM VOCATIONAL HIGH SCHOOL BANDUNG)*

Destifa Jodiarini Putri <sup>1)</sup>, Christanto Triwibisono <sup>2)</sup>, Litasari Widyastuti Suwarsono <sup>3)</sup>

<sup>1,2)</sup> Prodi S1 Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, Universitas Telkom

<sup>1)</sup> [destifajodia911@gmail.com](mailto:destifajodia911@gmail.com) <sup>2)</sup> [christanto@telkomuniversity.ac.id](mailto:christanto@telkomuniversity.ac.id) <sup>3)</sup> [litarif@gmail.com](mailto:litarif@gmail.com)

---

#### ABSTRAK

Tahun 2019 SMK Telkom telah menyelenggarakan pelatihan yaitu *In House Training* (IHT) dimana pelatihan tersebut melatih hal mengenai *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan pelatihan kurikulum. Terdapatnya kesenjangan antara kondisi Pendidikan saat ini dengan kondisi Pendidikan masa datang. Proses pelatihan CTL yang dilakukan pada saat ini hanyalah 80% dari yang seharusnya 100%, pelatihan kurikulum hanya dilakukan sebesar 75% dari yang seharusnya 100%, dan Guru yang bersertifikasi hanyalah 30%. Hasil wawancara menunjukkan adanya kelemahan sistem pelatihan di SMK Telkom dikarenakan beberapa faktor salah satunya *Training Need Analysis* (TNA)/kebutuhan pelatihan yang lemah sehingga terjadi *gap* pada proses pelatihan saat ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan Guru berdasarkan kompetensi pedagogiknya serta merancang usulan program pelatihan untuk Guru secara efektif dan efisien. Model yang digunakan untuk mengukur 40 Guru dari total populasi 64 adalah *Training Need Assessment-Tools* (TNA-T). Alat ukur digunakan untuk mengetahui kebutuhan pelatihan berdasarkan kompetensi pedagogiknya. Setelah mendapatkan prioritas kebutuhan pelatihan dilakukan analisis dan perancangan program pelatihan Guru menggunakan metode ADDIE (*Analyze, Design, Develop, Implementation, dan Evaluation*).

Hasil penelitian didapatkan kebutuhan pelatihan yang berupa pengembangan kurikulum, pemanfaatan teknologi, dan penguasaan teori belajar, hasil rancangan program pelatihan menggunakan metode ADDIE menghasilkan pelatihan *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan *workshop*.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kebutuhan Pelatihan, Kompetensi, Metode ADDIE

---

#### ABSTRACT

*In 2019, SMK Telkom held an in-house training (IHT) where the training consists of a Contextual Teaching Learning training (CTL) and curriculum training. This study shows that there is a gap between the current state of education and the condition of future education. The current CTL training process is only done 80% of what should be 100%, whereas curriculum training is taken place at 75% of what should be 100%, and only 30% of SMK Telkom teachers are certified. Interviews show that there is a weakness in the training system at SMK Telkom due to several factors, one of which is weak Training Need Analysis (TNA), resulting in a gap in the current training process.*

*This study aims to determine the training needs of teachers based on their pedagogical competencies and to design training program proposals for teachers effectively and efficiently. The Training Need Assessment -Tools (TNA-T) model was used to measure 40 teachers out of a total population of 64. Measuring instruments are used to determine training needs based on pedagogical competence. After obtaining priority training needs, the analysis and design of the training program were conducted using the ADDIE (Analyze, Design, Develop, Implementation and Evaluation) method.*

*The results of the study found training needs in the form of curriculum development, the use of technology, and the mastery of learning theory. The results of the training program design using the ADDIE method resulted Contextual Teaching Learning (CTL) training and workshop.*

**Keywords:** Training, Training Needs, Competence, ADDIE Method

---

## 1. PENDAHULUAN

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Telkom dibentuk pada tahun 2013 dan dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Telkom (YPT). SMK Telkom merupakan sekolah menengah kejuruan yang berperan untuk menghasilkan lulusan yang tentunya berkualitas (Irnawati, Ferdian, & Mansur, 2020). Di SMK Telkom terdapat 3 program studi yaitu: Teknik Jaringan Akses dan Telekomunikasi, Teknik Komputer dan Jaringan, dan Multimedia. Di dalam SMK Telkom terdapat 64 tenaga pengajar tetap, *profesional full time, part time* beserta *staff*. Di dalam masa kurikulum 2013, SMK Telkom Bandung saat ini tentunya sudah melaksanakan pelatihan untuk melatih tenaga pendidiknya dengan ketentuan yang telah dimiliki sekolah, sebagian Guru tetap tentu sudah mendapatkan pelatihan dari Yayasan Pendidikan Telkom (YPT), namun untuk sebagian Guru hanya mendapat pelatihan dari bagian kurikulum. Tahun 2019 SMK Telkom telah menyelenggarakan pelatihan yaitu *In House Training (IHT)* dimana pelatihan tersebut melatih hal mengenai *Contextual Teaching Learning (CTL)* yang berupa pelatihan mengenai konsep/cara mengajar Guru untuk mengaitkan antar materi yang diajarkan dan pelatihan kurikulum.

Kesenjangan Kondisi Antara Kondisi Pendidikan Saat Ini Terhadap Kondisi Pendidikan Masa Datang	
Standar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan - Guru (bersifat rata-rata)	
Kondisi Pendidikan Saat Ini	Kondisi Pendidikan Masa Datang
Pelatihan CTL: 80%	Pelatihan CTL: 100%
Pelatihan Kurikulum: 75%	Pelatihan Kurikulum: 100%
Jumlah Guru bersertifikasi profesi: 30%	Jumlah Guru bersertifikasi profesi: 100%

Gambar 1. Kondisi Pelatihan SMK Telkom Tahun 2019

Gambar 1 menunjukkan adanya kesenjangan antara kondisi Pendidikan saat ini dengan kondisi Pendidikan masa datang. Proses pelatihan CTL yang dilakukan pada saat ini hanyalah 80% dari yang seharusnya 100%, pelatihan kurikulum hanya dilakukan sebesar 75% dari yang seharusnya 100%, dan Guru yang bersertifikasi hanyalah 30%. Menurut Hartoyo & Efendy (2017) ada beberapa faktor yang menyebabkan kesenjangan dalam proses pelatihan yaitu 1) analisis kebutuhan pelatihan 2) tujuan organisasi 3) biaya dan 4) waktu. Dari hasil wawancara memaparkan *Training Need Analysis (TNA)* di sekolah masih lemah dikarenakan pelatihan yang dilaksanakan masih subjektif. Faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan dalam gambar 1 ialah tidak adanya pengukuran kompetensi di sekolah, anggaran pelatihan cukup besar, pelatihan yang muncul karena permintaan dari sekolah dan 92.3% Guru belum mendapatkan evaluasi pelatihan. Tentunya dari faktor tersebut bisa berdampak kepada sekolah yang akan memasuki kurikulum K.21.40 dimana pada kurikulum tersebut mengkolaborasi pelaku Pendidikan dengan teknologi informasi dengan program merdeka belajar. Pendekatan merdeka belajar sendiri memiliki 4 pilar dan satu diantaranya ialah pengembangan kompetensi dan karakter Guru, oleh karena itu sekolah perlu memperbaiki pelatihannya mulai dari memperbaiki kebutuhan pelatihan di sekolah hingga evaluasinya. Hasil kebutuhan pelatihan akan dijadikan evaluasi untuk mengetahui jenis pelatihan dan pengembangan Guru di SMK Telkom dalam peningkatan kualitas kinerja Guru dan kualitas pelatihan di sekolah melalui pelatihan efektif yang dapat berefek pada tugas seorang Guru yang tentunya berhubungan langsung dengan kompetensi pedagogiknya. Oleh karena itu diperlukannya perancangan pelatihan dengan metode ADDIE guna mengetahui kebutuhan kompetensi dan ketepatan program untuk Guru sehingga peneliti dapat memperbaiki rancangan pelatihan dengan pendekatan sistematis agar pelatihan di SMK Telkom dapat efektif dan efisien.

## 2. DASAR TEORI

### 2.1 Dasar Teori

#### 2.1.1 Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang terfokus pada evaluasi terhadap pekerjaan yang individu saat ini pegang, pelatihan mengacu untuk menjembatani kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja standar yang diinginkan oleh perusahaan (Oluwaseun, 2018).

#### 2.1.2 *Training Need Analysis (TNA)*

TNA merupakan proses pengumpulan data yang berkelanjutan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dalam membantu organisasi mencapai tujuan tingkatan kinerja yang ditargetkan (Belwal, Belwal, & Jabri, 2014). Hasil pengembangan menurut Tashima & McCann (1994) dalam Abidi, Pandjaitan, & Affandi (2017) menunjukkan

langkah-langkah dalam menganalisis kebutuhan menggunakan metode *Training Need Assessment Tools* (TNA-T) sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan pelatihan dengan menghitung selisih antara Kemampuan Kerja Jabatan (KKJ) dengan Kemampuan Kerja Pribadi (KKP). Jika  $KKJ - KKP > 1$  maka pelatihan dibutuhkan
2. Pengolahan interpretasi hasil perhitungan dari kuesioner KKJ dan KKP. Nilai KKJ dan KKP dinilai oleh responden kemudian dibuat menjadi nilai KKJ dan KKP rata-rata dari keseluruhan responden KKJ dan setiap divisinya.

Rumus yang digunakan untuk mencari nilai rata-rata KKJ dan KKP ialah:

$$KKJ = \frac{\sum_{i=0}^9 i.n_{ix}}{N}$$

Keterangan:

KKJ: Kemampuan Kerja Jabatan

i : Nilai Skala

n<sub>ix</sub> : Jumlah responden yang menilai skala i pada skala dan indikator KKJ

N : Jumlah responden keseluruhan

$$KKP = \frac{\sum_{i=0}^9 i.n_{iy}}{N}$$

Keterangan:

KKP : Kemampuan Kerja Pribadi

i : Nilai Skala

n<sub>iy</sub> : Jumlah responden yang menilai skala i pada skala dan indikator KKP

N : Jumlah responden keseluruhan

3. Menentukan urutan prioritas kebutuhan pelatihan berdasarkan peringkat kebutuhan pelatihan

### 2.1.3 Kompetensi Guru

Kompetensi pedagogik adalah kompetensi yang akan menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dan juga hasil belajar siswa. Keahlian pedagogik adalah kemampuan Guru dalam mengelola pembelajaran siswa dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi proses dan hasil belajar yang terdiri dari pemahaman Guru (Emiliasari, 2018). Pemahaman Guru tersebut ialah: (a) Yayasan Pendidikan, (b) karakteristik siswa, (c) pengembangan kurikulum, (d) rencana pelajaran, (e) pelaksanaan pembelajaran pendidikan, (f) pelaksanaan pembelajaran dialogik, (g) pemanfaatan ICT, (h) evaluasi hasil pembelajaran, (i) pengembangan potensi siswa dan (j) tindakan reflektif.

### 2.1.4 Perbandingan Metode

Terkait dengan pemilihan metode, dari metode yang dibandingkan, terpilihnya metode yang digunakan dilandasi oleh keunggulan metode yang terpilih. Tabel 1 menjelaskan perbandingan antar metode.

Tabel 1. Perbandingan Metode ADDIE

No.	ASSURE	ADDIE
1.	Memiliki 6 langkah	Memiliki 5 langkah
2.	Komponen lebih banyak	komponen lebih sederhana
3.	Tahap analisis berupa karakteristik umum pelajar dan gaya belajar	Tahap analisis berupa analisis kinerja dan analisis kebutuhan
4.	Prosedur pengembangan <i>state objective</i> berfokus pada standar dan tujuan pembelajaran	Prosedur pengembangan pada tahap desain berupa silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Handout

Metode yang terpilih adalah metode ADDIE. Perlunya menganalisis kebutuhan untuk merancang suatu program pelatihan adalah hal yang penting agar pelatihan sesuai dengan keadaan yang diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah merancang program pelatihan yang menyesuaikan dengan analisis kebutuhan kompetensinya dan memperhatikan prosedur pengembangan pada tahap desain hingga pengembangannya. Dengan melihat kelebihan dari metode ADDIE yang memiliki langkah serta komponen lebih sederhana, yaitu *analyse, design, develop,*

*implementation* dan *evaluation* untuk mengembangkan suatu model pembelajaran maupun pelatihan, sehingga metode ADDIE terpilih sebagai metode untuk penelitian ini.

### 2.1.5 ADDIE

Model ADDIE merupakan model yang paling umum digunakan dalam desain pembelajaran dan dapat membantu mengembangkan konten apapun bahkan membuat desain pengajaran yang efisien dan efektif dengan menerapkan model ADDIE (Aldoobie, 2015). ADDIE sendiri merupakan singkatan dari *Analysis-Design-Develop-Implement-Evaluate*, yaitu proses generik yang digunakan untuk pengembangan pelatihan.

## 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini terdiri dari alur yang terbagi menjadi 5 fase, yaitu mulai dari fase penelitian awal, dimana terdapat studi literatur dan studi lapangan diikuti dengan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian dan model konseptual dilanjutkan dengan fase pengumpulan data yang didapatkan melalui studi literatur yaitu dengan mempelajari teori terkait pelatihan maupun kompetensi Guru dan studi lapangan guna memperoleh data primer melalui metode wawancara kepada supervisi yaitu Kepala Sekolah, Kepala Urusan *Human Capital*, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh nilai kebutuhan pelatihan, pada fase pengolahan data dilakukan penentuan kompetensi dengan metode *face validity* dan menggunakan *Training Need Assessment Tools* (TNA-T) untuk mengolah dan menghasilkan kompetensi pedagogik yang memerlukan pelatihan hingga prioritas pelatihannya, selanjutnya ialah fase perancangan dan analisis, dimana fase ini melakukan analisis hasil rancangan program pelatihan dengan menggunakan metode ADDIE dan fase pemberian kesimpulan dan saran sebagai fase akhir.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penilaian KKJ dan KKP

Hasil penilaian Kemampuan Kinerja Jabatan (KKJ) dan Kemampuan Kinerja Pribadi (KKP) merupakan penentuan kebutuhan pelatihan yang disasarkan kepada Guru berdasarkan hasil kuesioner dengan jumlah responden Guru sebanyak 40 orang. Sebelum melakukan penilaian tentunya kita harus menentukan indikator dalam penilaian dengan skala penilaian seperti tabel 2 berikut:

Tabel 2. Skala Penilaian Indikator KKJ dan KKP

Level Penilaian	Keterangan
1	<i>Unsatisfactory Performance</i> (Tidak Memuaskan). Keterampilan dan pengetahuan terkadang digunakan, pekerja seperti tidak terampil dalam menjalankan tugas.
2	<i>Improvement Desire</i> (Perlu Perbaikan). Keterampilan dan pengetahuan memiliki variasi, memerlukan pelatihan beberapa waktu untuk menguasainya.
3	<i>Meet Expectation</i> (Memenuhi Harapan). Keterampilan dan pengetahuan, mengerjakan tugas secara kompleks dan beragam, perlunya perencanaan yang detail untuk mendapatkan hasil terbaik. Biasanya memerlukan Pendidikan tertentu yang dilengkapi praktik/ latihan di lapangan.
4	<i>Exceed Expectation</i> (Melebihi Harapan). Mampu menyalurkan tindakan profesional kepada pihak lain.
5	<i>Outstanding Performance</i> (Luar Biasa). Keterampilan dan pengetahuan sering digunakan dan menjadi bagian penting dari pekerjaan

Sumber: (Atikah, 2013)

Tabel 2 merupakan indikator skala untuk menilai kompetensi pedagogik Guru, dikarenakan sekolah belum memiliki kamus kompetensi maka penulis mengacu terhadap sumber dalam pemberian nilai untuk mengukur Guru. Indikator tersebut digunakan agar mempermudah penilai dalam proses pengukuran. Setelah menentukan skala indikatornya, selanjutnya dilakukan penilaian KKJ oleh supervisi dan KKP oleh 40 Guru untuk mengetahui nilai yang diperoleh untuk tahap selanjutnya. Hasil penilaian KKJ dan KKP terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Nilai KKJ Kompetensi Pedagogik 1

Kompetensi Pedagogik 1: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	
Indikator	Nilai KKJ
1. Guru mampu mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelasnya	5

Tabel 3. Nilai KKJ Kompetensi Pedagogik 1 (Lanjutan)

Kompetensi Pedagogik 1: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	
Indikator	Nilai KKJ
2. Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu	5

Tabel 3 menunjukkan nilai ideal KKJ kompetensi pedagogik 1. Pada indikator pertama dan kedua memperoleh nilai 5, nilai tersebut didapatkan dari rumus mencari nilai KKJ yang didapatkan dari jawaban penilai. Berdasarkan skala penilaian indikator dengan nilai KKJ 5 menandakan bahwa supervisi menilai dan mengharapkan keterampilan dan pengetahuan sering digunakan dan menjadi penting dari pekerjaan/ *outstanding performance*.

Tabel 4. Nilai KKP Kompetensi Pedagogik 1

Kompetensi Pedagogik 1: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual	
Indikator	Nilai Aktual KKP
1. Guru mampu mengidentifikasi karakteristik belajar (akhlak, watak dan kepribadian) setiap peserta didik di kelasnya	4,6
2. Guru mampu mengidentifikasi kesulitan belajar (mengingat, memahami, dan mengaplikasikan) peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu	4,6

Tabel 4 merupakan nilai aktual KKP kompetensi pedagogik 1 dimana indikator pertama dan kedua memperoleh nilai 4,6, nilai tersebut didapatkan dari rumus mencari nilai KKP yang didapatkan dari rata-rata jawaban penilai. Skala penilaian indikator dengan nilai KKP 4,6 menandakan bahwa Guru menilai diri mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan sering digunakan dan menjadi penting dari pekerjaan / *outstanding performance*.

#### 4.2 Prioritas Program Pelatihan

Prioritas program pelatihan merupakan urutan program pelatihan yang ditentukan berdasarkan hasil penentuan kebutuhan pelatihan KKJ-KKP, prioritas ini menjadi kepentingan untuk pelatihan yang dapat didahulukan karena memiliki nilai yang lebih besar, urutan prioritas program pelatihan yang dihasilkan yaitu:

Tabel 5. Prioritas Program Pelatihan

Urutan	Kompetensi Pedagogik	Selisih
1	Guru mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan mempertimbangkan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan silabus dan karakteristik peserta didik	1,7
2	Guru mampu mengaplikasikan pembelajaran dengan perangkat lunak ( <i>software</i> ) atau perangkat keras ( <i>hardware</i> ) yang mendukung proses pembelajaran di bidang pelajaran umum/kejuruan	1,5
3	Guru mampu menerapkan cara belajar yang efektif dengan metode serta prinsip-prinsip belajar dalam mata pelajarannya yang diampu	1,4

#### 4.3 Perancangan Program Pelatihan Menggunakan Metode ADDIE

Setelah melakukan penentuan kebutuhan pelatihan dan merumuskan tujuan pelatihan, sebagai penyempurnaan pengimplementasian program pelatihan *Contextual Teaching Learning (CTL)* dan *workshop*, akan diidentifikasi melalui perancangan pelatihan menggunakan metode ADDIE melalui tahap *analyze, design, develop*.

Tabel 6. Rancangan Pelatihan CTL 1 Menggunakan ADDIE

Nama Program Pelatihan	<i>Analyze</i>	<i>Design</i>	<i>Develop</i>	<i>Implementation</i>	<i>Evaluation</i>
Contextual Teaching Learning (CTL)	Guru mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan mempertimbangkan teknologi informasi dan komunikasi secara terintegrasi, sistematis, dan efektif sesuai dengan silabus dan karakteristik peserta didik	Hal yang dirancang dalam program CTL ini ialah: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Menyusun pemetaan SK/KD dengan menyesuaikan program studi kejuruan di SMK Telkom Bandung</li> <li>•Mengembangkan silabus secara mandiri/semua mata pelajaran dan tingkatan kelas kejuruan</li> <li>•Tujuan pembelajaran yang berhubungan dengan materi tiap kejuruannya</li> <li>•Materi pembelajaran TJAT, TKJ, dan MM yang relevan dengan keadaan di dunia industri seperti <i>network</i>, <i>service</i>, dan aplikasi</li> <li>•Sumber belajar yang digunakan pada dunia industri pada saat ini</li> <li>•Penilaian</li> </ul>	Bahan/materi dalam program ini ialah: Media cetak berupa materi strategi pemetaan SK/KD, pengantar penyusunan materi RPP berbasis teknologi informasi dan komunikasi dengan mengkolaborasikan multimedia sehingga pelaksanaan pelatihan menjadi dialogis. Dalam mengukur evaluasi program pelatihan ini menggunakan Kirkpatrick model dengan menggunakan level <i>learning</i> sebagai alat ukur melalui cara <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> .	Penyelenggara-an Program pelatihan sebelum kurikulum K.21.40 dilaksanakan	Bagian <i>Human Capital</i> Melakukan Evaluasi dan pengukuran efektivitas pelatihan setiap semester

Tabel 7. Rancangan Pelatihan *Workshop* Menggunakan ADDIE

Nama Program Pelatihan	<i>Analyze</i>	<i>Design</i>	<i>Develop</i>	<i>Implementation</i>	<i>Evaluation</i>
Workshop	Guru mampu mengaplikasikan pembelajaran dengan perangkat lunak ( <i>software</i> ) atau perangkat keras ( <i>hardware</i> ) yang mendukung proses pembelajaran di bidang pelajaran umum/kejuruan TJAT, TKJ, dan MM	Hal yang dirancang dari program <i>workshop</i> ialah: <ul style="list-style-type: none"> <li>•Mengoperasikan <i>software</i> yang digunakan di dunia industri yang sesuai dengan materi dalam mendukung pembelajaran tiap program studinya, mulai dari pemograman hingga instalasi lainnya</li> <li>•Kemampuan integrasi materi yang baik dan mengarah pada bidang kejuruannya</li> <li>•Menyajikan hasil data dan menyampaikannya mudah dipahami oleh peserta didik</li> <li>•Menguasai komputer/ilmu komputer untuk mendukung pembelajaran</li> <li>•Mengoperasikan alat dengan benar di laboratorium sesuai dengan program studi masing-masing</li> </ul>	Bahan/materi dalam program ini ialah dengan model/simulator Dalam mengukur evaluasi program pelatihan ini menggunakan Kirkpatrick model dengan menggunakan level <i>learning</i> sebagai alat ukur melalui cara <i>pre-test</i> dan <i>post-test</i> .	Penyeleng-aran program pelatihan sebelum kurikulum K.21.40 dilaksanak-an	Bagian <i>Human Capital</i> Melakukan Evaluasi dan pengukuran efektivitas pelatihan setiap semester

Tabel 6 dan 7 merupakan bentuk dari rancangan menggunakan metode ADDIE yang pada tahap analisisnya berisikan mengenai kebutuhan kompetensi pedagogik yang menyesuaikan dengan hasil prioritas kebutuhan pelatihan, pada tahap desain berisikan mengenai bagaimana cara mendesain kebutuhan tersebut secara terperinci dengan program yang diberikan, untuk tahap *develop* menjelaskan mengenai bagaimana desain tersebut dapat dikembangkan melalui materi dan bahan serta mengukur evaluasinya dengan menggunakan level *learning* dari teori Kirkpatrick.

Hasil akhir dari penelitian ini mempunyai perbedaan seperti yang telah dilakukan oleh Vijayakumar & Srinivasan (2015) pada Institusi Pendidikan di India, analisis penelitiannya berupa *post-test* dan *pre-test* terhadap kelompok eksperimen di kelas multimedia, hasil penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk melihat efisiensi pembelajaran pada kelas multimedia untuk mendesain dan mengembangkan keterampilan menulis untuk meningkatkan *soft skill* dari kelompok eksperimen yang dibuatnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prasasti & Tarigan (2014) memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan di SMK Telkom Bandung. Penelitian yang dilakukan di Universitas Terbuka (UT) menghasilkan model pengembangan berupa program pelatihan yang akan diberikan kepada pelatih dengan melakukan analisis kebutuhan terhadap kompetensinya. Pada penelitian selanjutnya ialah penelitian yang dilakukan oleh G.Murugantham (2015) untuk siswa Sekolah Menengah Atas (SMA) pada mata pelajaran sejarah. Penelitian ini berfokus untuk menghasilkan paket *E-content* sebagai fasilitas untuk belajar. Analisis kebutuhan dalam penelitian ini berupa bahan yang diperlukan dalam mata pelajaran sejarah seperti *problem statement*, *task analysis*, dan *profile learner*. Tentunya hasil dari penelitian tersebut berbeda dengan peneliti saat ini, yaitu merancangan pelatihan *In House Training* dimana program yang dilatih ialah *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan *Workshop* berdasarkan analisis kebutuhan kompetensi pedagogiknya.

### 4.3 Implikasi Manajerial

SMK Telkom Bandung perlu memperhatikan kebutuhan pelatihan sebelum mengadakan pelaksanaan pelatihan para Guru melalui analisis kebutuhan pelatihan. Bagian pengelolaan perencanaan pelatihan perlu menyelenggarakan dan mengevaluasi program pelatihan *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan *Workshop* dengan materi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi pedagogiknya, serta menggunakan *form* usulan evaluasi pelatihan untuk mengukur efektivitas dari program yang telah dilaksanakan. Agar program pelatihan yang dirancang dengan metode ADDIE dapat dijalankan dengan baik, maka perlu untuk melakukan sosialisasi kepada *vendor* pelatihan agar *trainer* lebih fokus melatih berdasarkan kemampuan yang dibutuhkan dan sosialisasi kepada Guru bahwa program pelatihan *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan *Workshop* adalah program yang telah diukur kebutuhannya dan akan dilaksanakan untuk menyambut kurikulum baru, sehingga program pelatihan ini dapat mengatasi kesenjangan kondisi pelatihan saat ini belum mencapai 100% dan meningkatkan kualitas tenaga pengajar baik dari *soft skill* maupun *hardskill* nya.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil perancangan pelatihan Guru di SMK Telkom Bandung dengan menggunakan metode ADDIE yaitu sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang telah dilakukan maka kompetensi pedagogik yang dibutuhkan oleh Guru berdasarkan hasil pengelolaan ini adalah:
  - a) Kompetensi Guru untuk mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu
  - b) Kompetensi Guru untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran
  - c) Kompetensi Guru untuk menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar yang mendidik
2. Dari penelitian yang telah dilakukan dihasilkan rancangan pelatihan untuk Guru dengan menggunakan metode ADDIE yaitu *In House Training* (IHT) dengan program yang akan dilatih ialah *Contextual Teaching Learning* (CTL) dan program *workshop* bagi Guru tetap, *professional*, dan *part time* di SMK Telkom Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidi, A. R. N., Pandjaitan, N. K., & Affandi, J. (2017). Analisis Kebutuhan Pelatihan Karyawan Divisi Perbengkelan di Perusahaan Komponen Otomotif Bahan Karet. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 12(1), 1. <https://doi.org/10.29244/mikm.12.1.1-14>
- Aldoobie, N. (2015). ADDIE MODEL. *American Journal of Contemporary Research*, 5.
- Atikah, Setyanto, N. W., & Tantrika, C. F. M. (2013). Perancangan Penilaian Kinerja Guru Berdasarkan Standar Kualifikasi Akademik Kompetensi Guru Dan Kompetensi the Assessment of Teacher Performance Based on Academic Qualification Standard of Teacher Competence and Gomes Competence As The Gide For Incentive. 464–475. <https://doi.org/10.1002/mrm.10601>
- Belwal, R., Belwal, S., & Jabri, O. Al. (2014). Training needs assessment of fishermen in Oman through concept mapping technique. *European Journal of Training and Development*, 38(7), 673–688. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2013-0120>
- Emiliasari, R. N. (2018). an Analysis of Teachers' Pedagogical Competence in Lesson Study of Mgmp Smp Majalengka. *Eltin Journal, Journal of English Language Teaching in Indonesia*, 6(1), 22. <https://doi.org/10.22460/eltin.v6i1.p22-33>
- G., G., M. (2015). Developing of E-content package by using ADDIE model. *International Journal of Applied Research*, 1(3), 52, p 52–54. Retrieved from <http://www.allresearchjournal.com/vol1issue3/PartB/pdf/67.1.pdf>
- Hartono, P. M., Yogaswara, B., & Suwarsono, L. W. (2019). Perancangan Program Employee Engagement Di Bank ABC Kantor Wilayah Bandung Dengan Menggunakan Metode Designing Employee Engagement Program at Bandung Regional.
- Irnawati, Y. mardiani galuh, Ferdian, A., & Mansur, D. merdika. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus SMK Telkom Bandung). *Manajemen Dan Pelatihan*, 4, 60.
- Oluwaseun, O. O. (2018). Employee Training and Development as a Model for Organisational success. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181–189. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1218174>
- Prastati, T., & Tarigan, A. I. (n.d.). *Implementing The Addie Model For UT 's Tutor Training Program*. 330–336.
- Widyastuti, E. (2019). *Using the ADDIE model to develop learning material for actuarial mathematics Using the ADDIE model to develop learning material for actuarial mathematics*. 0–8.



6596/1188/1/012052

