

## BAB II

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan



**Gambar 2.1 Logo Perusahaan Waskita Karya**

Sumber: Internal Perusahaan

PT Waskita Karya (Persero) Tbk adalah sebuah perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia yang telah mengukir sejarah panjang sejak didirikan pada tanggal 1 Agustus 1961 dengan nama Perusahaan Negara Bangunan Widjaja Karja. Sejak saat itu, perusahaan ini telah menjadi tulang punggung dalam pembangunan infrastruktur di negeri ini.

Melalui dedikasi dan komitmen yang tinggi, Waskita Karya berhasil menyelesaikan berbagai proyek megah yang memberikan manfaat nyata bagi masyarakat Indonesia. Baik itu pembangunan jalan tol yang menghubungkan berbagai daerah, jembatan yang mempermudah akses transportasi, bendungan yang mendukung sektor pertanian, pelabuhan yang meningkatkan konektivitas maritim, gedung perkantoran yang menunjang sektor bisnis, maupun proyek infrastruktur lainnya yang secara keseluruhan meningkatkan kualitas hidup penduduk Indonesia.

Tidak hanya itu, Waskita Karya juga terus mengembangkan kemampuan dan kapasitasnya untuk menjawab tuntutan zaman. Perusahaan ini memiliki berbagai anak perusahaan dan unit bisnis yang bergerak di berbagai sektor strategis,

termasuk konstruksi, properti, jalan tol, pengembangan infrastruktur, dan investasi. Dengan portofolio yang beragam, Waskita Karya mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan kebutuhan pasar, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan di Indonesia.

Sebagai bentuk pengakuan atas kualitas dan keberhasilannya, pada tahun 2008, Waskita Karya menjadi perusahaan publik dengan sahamnya terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini membuka pintu bagi perusahaan untuk mendapatkan pendanaan yang diperlukan guna melaksanakan proyek-proyek besar yang sedang berjalan dan yang akan datang. Dalam menjaga komitmennya terhadap pembangunan infrastruktur, Waskita Karya senantiasa berinovasi dan berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait, termasuk pemerintah, untuk menciptakan solusi yang berkelanjutan dan menghadapi tantangan di sektor konstruksi dan infrastruktur.

Kualitas layanan menjadi prioritas utama bagi Waskita Karya, dan perusahaan ini terus meningkatkan kemampuannya dengan mengadopsi teknologi terkini dan terdepan dalam industri konstruksi. Dengan menggabungkan pengalaman yang luas dan pengetahuan yang mendalam, Waskita Karya memastikan bahwa setiap proyek yang dijalankan tidak hanya memenuhi standar tinggi, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat dan lingkungan sekitar.

Dalam upaya untuk terus berkontribusi dalam pembangunan infrastruktur di Indonesia, Waskita Karya berkomitmen untuk menjadi perusahaan yang inovatif, berkelanjutan, dan berdaya saing tinggi. Dengan reputasi yang baik di industri konstruksi dan kepercayaan yang diberikan oleh para pemangku kepentingan, Waskita Karya terus berusaha untuk menjadi mitra yang handal bagi pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan visi pembangunan infrastruktur yang lebih maju dan inklusif.

Dengan memanfaatkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki, Waskita Karya tidak hanya fokus pada pembangunan infrastruktur fisik, tetapi juga memperhatikan aspek keberlanjutan dan keberagaman. Perusahaan ini berkomitmen untuk melaksanakan proyek-proyek dengan memperhatikan aspek lingkungan, sosial, dan

ekonomi yang seimbang. Waskita Karya secara aktif mengimplementasikan praktik-praktik berkelanjutan, termasuk penggunaan teknologi ramah lingkungan, pengelolaan limbah yang efisien, serta program-program pengembangan masyarakat sekitar proyek.

Selain itu, Waskita Karya juga terus mendorong inovasi dalam bidang konstruksi dan infrastruktur. Perusahaan ini mengadopsi teknologi terkini, seperti penggunaan sistem informasi geografis, pemodelan informasi bangunan, dan teknologi konstruksi berbasis digital. Dengan demikian, Waskita Karya dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas dalam pelaksanaan proyek-proyeknya, serta memberikan solusi yang lebih cerdas dan terintegrasi.

Waskita Karya juga berperan sebagai agen perubahan dalam industri konstruksi di Indonesia. Perusahaan ini aktif dalam memperkuat kapasitas sumber daya manusia, melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Selain itu, Waskita Karya juga berpartisipasi dalam penelitian dan pengembangan teknologi konstruksi, serta menjalin kemitraan strategis dengan universitas dan lembaga riset untuk mendorong inovasi dan peningkatan kualitas dalam industri.

Melalui dedikasi, integritas, dan profesionalisme, Waskita Karya terus mengukir prestasi sebagai perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia. Dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, masyarakat, dan mitra bisnis, Waskita Karya berupaya untuk membangun infrastruktur yang berkesinambungan, memberikan manfaat jangka panjang, dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif.

Sebagai wujud dari komitmen tersebut, Waskita Karya terus menjalankan proyek-proyek strategis di seluruh Indonesia, termasuk proyek infrastruktur besar yang akan memberikan dampak positif dalam meningkatkan konektivitas antarwilayah, mempercepat pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dengan demikian, Waskita Karya terus menjadi kekuatan yang mendukung pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi di Indonesia.

## 2.2 Visi, Misi, dan Value

Tiap perusahaan tentu memiliki visi dan misi perusahaan sebagai fungsi inti dari manajemen operasi yang dibentuk untuk menjadi panduan dalam menciptakan dan menyediakan produk serta layanan optimal guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Visi dari Perusahaan Waskita Karya adalah “Menjadi Perusahaan Indonesia terkemuka di bidang industri konstruksi, rekayasa, investasi infrastruktur dan realty” Sedangkan Misi dari Perusahaan Waskita Karya adalah “Meningkatkan nilai Perusahaan yang berkelanjutan melalui: SDM yang kompeten, sistem dan teknologi terintegrasi, sinergi dengan mitra usaha, inovasi dan diversifikasi usaha”



**Gambar 2.2 Value Perusahaan Waskita Karya**

Sumber: Internal Perusahaan

PT Waskita Karya (Persero) Tbk saat ini menerapkan New Corporate Values yang dikenal dengan sebutan AKHLAK. AKHLAK merupakan singkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini diyakini dan menjadi karakteristik yang melekat pada para karyawan Waskita dalam menjalankan tugas mereka.

Penting untuk dicatat bahwa Corporate Values AKHLAK telah ditetapkan oleh Kementerian BUMN untuk seluruh Badan Usaha Milik Negara. Nilai-nilai AKHLAK ini disusun melalui pendekatan dari atas (Top Down) dan dari bawah (Bottom Up), yang menggabungkan aspirasi Menteri BUMN dengan nilai-nilai

yang telah dimiliki oleh semua BUMN. Sebagai hasilnya, Corporate Values AKHLAK ini melengkapi Corporate Values sebelumnya yang sudah dimiliki oleh Waskita.

### **2.3 Anak Perusahaan**

Anak perusahaan merupakan entitas yang terpisah secara hukum namun tetap terkait erat dengan perusahaan induknya. Dalam tulisan ini, akan dijelaskan mengenai anak perusahaan dari PT. Waskita Karya (Persero) Tbk dan peran serta kontribusi mereka dalam industri konstruksi.



**Gambar 2.3 Logo Perusahaan Waskita Toll Road**

Sumber: Internal Perusahaan

Salah satu anak perusahaan yang terkenal dari PT. Waskita Karya (Persero) Tbk adalah PT. Waskita Toll Road. Sebagai anak perusahaan yang berfokus pada pembangunan dan pengelolaan jalan tol, PT. Waskita Toll Road telah berhasil meraih prestasi yang signifikan. Mereka terlibat dalam pembangunan berbagai ruas jalan tol di berbagai wilayah Indonesia, sehingga berkontribusi dalam memperbaiki konektivitas infrastruktur negara dan mendorong pertumbuhan ekonomi.



**Gambar 2.4 Logo Perusahaan Waskita Realty**

Sumber: Internal Perusahaan

Selain itu, PT. Waskita Realty adalah anak perusahaan Waskita Karya yang bergerak di bidang pengembangan properti. Melalui PT. Waskita Realty, perusahaan dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman dalam proyek konstruksi untuk mengembangkan proyek properti yang inovatif dan berkualitas tinggi. Anak perusahaan ini telah berhasil menghadirkan berbagai hunian, perkantoran, dan pusat perbelanjaan yang menjadi ikon di beberapa kota besar di Indonesia.



**Gambar 2.5 Logo Perusahaan Waskita Infrastruktur**

Sumber: Internal Perusahaan

Tidak hanya dalam bisnis konstruksi dan properti, Waskita Karya juga memiliki anak perusahaan di sektor lain seperti pengelolaan limbah PT. Waskita

Infrastructure Keberadaan anak perusahaan ini membuktikan diversifikasi bisnis yang dilakukan oleh Waskita Karya untuk menghadapi perubahan pasar dan memberikan solusi terbaik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

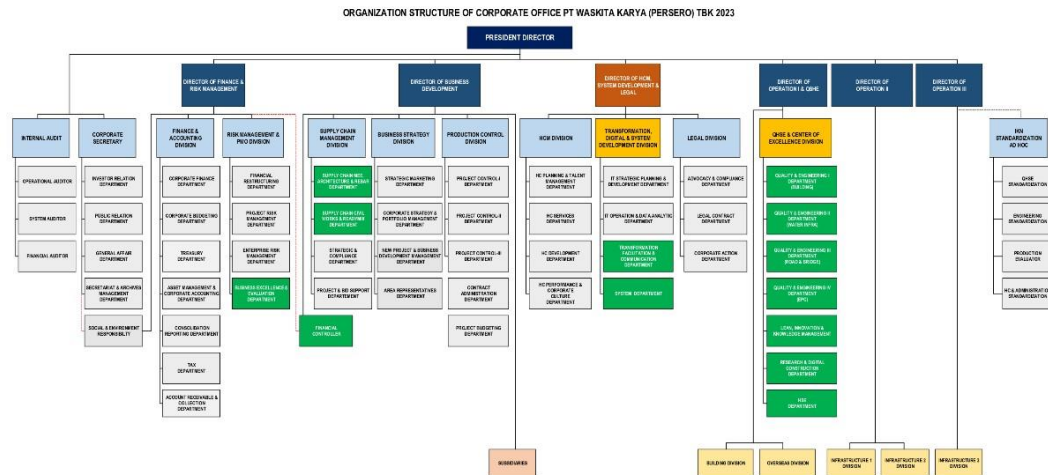
Anak perusahaan dari PT. Waskita Karya (Persero) Tbk memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. Mereka tidak hanya menjadi pilar dalam ekspansi bisnis perusahaan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan dalam pembangunan infrastruktur yang berkualitas dan berkelanjutan di Indonesia. Keberadaan anak perusahaan ini juga mencerminkan komitmen Waskita Karya dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan masyarakat.

Dalam kesimpulannya, anak perusahaan PT. Waskita Karya (Persero) Tbk memiliki peran strategis dalam menjalankan bisnis perusahaan dan memenuhi kebutuhan pasar yang beragam. Melalui anak perusahaan, Waskita Karya dapat mengoptimalkan potensi bisnis, memperluas jangkauan layanan, dan menghadirkan solusi terbaik dalam industri konstruksi. Dalam waktu yang akan datang, diharapkan anak perusahaan tersebut terus berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan dan kemajuan infrastruktur Indonesia secara keseluruhan.



## **2.4 Struktur Organisasi Perusahaan**





**Gambar 2.6 Struktur Organisasi Perusahaan Waskita Karya**

Sumber: Internal Perusahaan

## 2.5 Tinjauan Pusaka

### 2.5.1 Sumber daya Manusia

Ada banyak pandangan mengenai Sumber Daya Manusia yang telah diungkapkan oleh berbagai ahli yang berfokus pada subjek tersebut. Salah satu interpretasi dari Sumber Daya Manusia telah disampaikan oleh Hasibuan pada tahun 2016. Menurut Hasibuan, Sumber Daya Manusia merupakan kombinasi ilmu dan seni yang bertujuan untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien, dengan tujuan membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka. (Hasibuan, 2016)

### 2.5.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pandangan Dessler pada tahun 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang melibatkan upaya untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, dan memberikan imbalan kepada karyawan, serta mengurus hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan hal-hal terkait dengan



keadilan. Dessler juga mengidentifikasi adanya 10 fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. (Dessler, 2015)

1. Staffing:

Terdapat beberapa kegiatan yang termasuk dalam aktivitas staffing, yaitu procurement, recruitment, dan selection. Kegiatan-kegiatan ini penting dalam proses penilaian terhadap calon karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan. Untuk menjalankan seluruh kegiatan tersebut, seringkali dilakukan wawancara, tes psikologi, dan pemeriksaan latar belakang oleh bagian SDM.

2. Reward

Dalam fungsi reward, tugas HR adalah memberikan pengakuan kepada para karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Salah satu bentuk pengakuan yang penting adalah memberikan gaji kepada setiap karyawan. HR harus memastikan bahwa gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.

3. Evaluation

Evaluasi merupakan salah satu fungsi yang dapat dilakukan saat karyawan ikut dalam pelatihan, di mana HR bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap peserta mendapatkan penilaian atas setiap kegiatan yang diikuti. Selain itu, HR juga memiliki peran dalam memastikan bahwa para manajer memahami bagaimana membuat Rencana Pengembangan Personal (MPP) yang efektif dan sesuai untuk setiap divisi.

4. Coaching and Counseling

Tugas HR adalah membantu dalam merancang dan mengimplementasikan program pelatihan yang diperlukan oleh calon karyawan, karyawan baru, dan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan pada akhirnya menghasilkan output yang berkualitas. Sebagai penasihat, HR juga bertanggung jawab untuk memberikan masukan kepada manajer dan menawarkan solusi untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul.

5. Safety and Health

Untuk menjaga keamanan di lingkungan perusahaan, HR bertanggung jawab dalam menciptakan kondisi yang aman dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu cara yang dilakukan adalah melalui penyelenggaraan pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memperbaiki serta memperbaiki fasilitas-fasilitas yang berpotensi membahayakan karyawan, dan merancang program kesehatan khusus untuk para pekerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka di lingkungan kerja.

#### 6. Relation

Salah satu fungsi HR adalah untuk menjalin hubungan yang dekat dan membangun relasi dengan pihak-pihak terkait dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Hal ini meliputi membangun hubungan dengan serikat pekerja, karyawan yang terlibat, dan pihak lain yang terkait. Tujuan dari ini adalah untuk menciptakan hubungan yang baik dan saling mendukung antara HR dan para pihak terkait guna mencapai tujuan organisasi dan memastikan keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.

#### 7. Mendalami Masalah

Fungsi HR adalah untuk mendalami dan mencari solusi terhadap masalah yang timbul di perusahaan. HR perlu menganalisis masalah tersebut dan mengambil sudut pandang yang komprehensif, tidak hanya dari perspektif karyawan, tetapi juga dari sudut pandang perusahaan dan regulasi yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk mencari solusi yang sesuai dengan kepentingan semua pihak yang terlibat serta memastikan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku. Dengan melakukan pendekatan ini, HR dapat membantu menyelesaikan masalah dengan cara yang efektif dan memastikan kelancaran operasional perusahaan.

#### 8. Integration

Integrasi yang dimaksud adalah menggabungkan kepentingan perusahaan dan kepentingan para karyawan. Mengingat kedua kepentingan ini dapat berbeda, mencapai hasil yang diinginkan menjadi sulit. Namun, dengan menyatukan dan

menyamakan kepentingan perusahaan dan karyawan, kedua belah pihak dapat bekerja bersama secara harmonis untuk mencapai tujuan yang sama.

#### 9. Maintenance

Karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dengan efektif. Oleh karena itu, pemeliharaan karyawan merujuk pada upaya untuk menjaga kondisi fisik, mental, dan loyalitas mereka. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memastikan karyawan tetap dalam keadaan yang baik secara fisik dan mental, serta mempertahankan rasa loyalitas terhadap perusahaan. Dengan menjaga pemeliharaan karyawan, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan memastikan kelancaran operasional serta keberhasilan perusahaan.

#### 10. Pemberhentian

Pemutusan atau pemberhentian pekerja dari perusahaan mengakibatkan berakhirnya hubungan hak dan kewajiban antara karyawan dan perusahaan.

### **2.5.3 Training**

Dalam pandangan Dessler pada tahun 2015, pelatihan atau training adalah proses pendidikan yang bertujuan untuk mengajarkan calon karyawan atau karyawan yang sedang bekerja di suatu perusahaan tentang keterampilan dan pengetahuan dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bekerja. Karyawan baru maupun yang sedang bekerja diharapkan untuk mengikuti pelatihan guna terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan mereka. (Dessler, 2015)

Menurut Wexley dan Latham pada tahun 2016, tujuan dari sebuah pelatihan harus ditetapkan melalui penyusunan action plan dan penentuan target. Berikut adalah beberapa tujuan pelatihan yang disebutkan oleh mereka (Latham W. a., 2016):

1. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

2. Mengembangkan kompetensi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik.
3. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja di perusahaan.
4. Mengurangi tingkat kesalahan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas.
5. Meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan mereka.
6. Mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.
7. Meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
8. Mengembangkan kepemimpinan dan kemampuan manajerial karyawan.
9. Meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, dan standar perusahaan.
10. Meningkatkan adaptabilitas dan fleksibilitas karyawan dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Banyak pakar telah mengutarakan pandangan mereka mengenai faktor-faktor yang bisa memengaruhi pelatihan sumber daya manusia (SDM). Salah satu pakar, yaitu Wexley dan Latham, menyampaikan pendapat mereka dalam tahun 2016 melalui tulisan Marwansyah. Marwansyah (2016) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi pelatihan menurut pandangan Latham dan Wexley.

#### **2.5.4 Metode Training**

Penting bagi kita untuk mempertimbangkan jenis pelatihan yang tepat dan format pelatihan yang sesuai saat melaksanakan suatu pelatihan atau training. Menurut Sedarmayanti pada tahun 2016, pentingnya memilih metode pelatihan yang tepat. (Sedarmayanti, 2015)

##### **1. On The Job Training**

Dalam konteks pelatihan yang dilakukan di tempat kerja sebenarnya sambil bekerja, terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk pelaksanaan On the Job Training (OJT), yaitu:

- a. Informal on the Job:

Dalam metode ini, perusahaan tidak secara khusus menunjuk karyawan sebagai pelatih. Calon pekerja harus secara aktif memperhatikan dan mencontoh pekerjaan dari karyawan lain yang sedang bekerja, kemudian melaksanakan tugas tersebut secara mandiri.

b. Formal on the Job:

Dalam proses pelatihan, perusahaan menunjuk pekerja yang memiliki pengalaman dan keahlian yang lebih senior dalam bidangnya. Pekerja ini, yang juga berperan sebagai pelatih, melaksanakan tugas pekerjaan mereka sekaligus menjelaskan kepada karyawan baru mengenai pekerjaan tersebut.

2. Off the Job Training

Pelatihan dilaksanakan diluar jam kantor serta tempat pelaksanaan juga berada diluar tempat kerja. Kegiatan off the job training terdiri dari beberapa macam, yaitu:

a. Simulation

Menjalankan pelatihan dengan mengatur suasana lingkungan agar mirip dengan kondisi tempat kerja yang sebenarnya. Selain itu, alat atau mesin yang digunakan juga disesuaikan dengan keadaan aslinya. Tujuan dari kedua langkah ini adalah menciptakan lingkungan yang sesuai dan realistis bagi peserta pelatihan. Beberapa jenis simulasi yang ada termasuk:

1) Case Study:

Berdasarkan informasi yang tersedia, peserta diharapkan untuk menganalisis dan menyelesaikan masalah yang ada. Studi kasus bertujuan untuk mengasah dan merangsang diskusi, serta mengajarkan kasus yang rumit maupun sederhana.

2) Role Playing:

Dalam model pelatihan ini, peserta diminta untuk mengambil peran yang spesifik sesuai dengan peran mereka dalam sebuah organisasi. Selain itu, situasi juga disesuaikan dengan situasi di tempat kerja sebenarnya. Tujuan dari permainan peran ini adalah agar peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai sikap dan perilaku yang sesuai dengan situasi yang akan dihadapi di masa depan.

3) Business Game:

Simulasi dilakukan dalam lingkungan kelas, di mana peserta dibagi menjadi beberapa kelompok dan bersaing untuk menyelesaikan masalah yang diberikan. Masalah yang diberikan merupakan masalah yang sebenarnya dihadapi oleh sebuah perusahaan.

4) Vestibule

Pelatihan ini umumnya ditujukan untuk mereka yang bekerja di bidang semi-ahli. Fokus pembelajaran lebih ditekankan pada pekerjaan yang tidak terkait dengan produksi atau pembuatan barang. Pekerja yang sering menerima pelatihan ini termasuk teller bank, operator mesin, juru ketik, dan pekerjaan serupa lainnya.

5) Laboratory Training:

Metode pelatihan ini dilaksanakan dengan melibatkan peserta dalam situasi di mana mereka dapat menyaksikan, merasakan, dan mencoba sendiri pekerjaan yang relevan.

6) Sensitivity Training

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan sensitivitas interpersonal antara peserta. Tujuan ini dapat dicapai melalui pembicaraan yang terbuka dan jujur tentang perasaan masing-masing.

7) Out-bond atau Wilderness

Pelatihan ini dilaksanakan di luar ruangan, dengan tujuan untuk menggambarkan program pengembangan manajemen dan eksekutif.

b. Presentation:

1) Lecture:

Informasi disampaikan secara lisan oleh pelatih kepada peserta, menggunakan sistem pembelajaran dalam kelas seperti pada saat sekolah atau kuliah.

2) Conference:

Peserta dibagi menjadi beberapa kelompok, di mana setiap kelompok memiliki minimal satu evaluator yang bertugas untuk mengawasi, menilai, dan mengukur keseluruhan diskusi yang berlangsung.

3) Programmed Instruction:

Proses penyampaian informasi telah diprogram dengan cermat untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan pelatihan.

Dalam melaksanakan pelatihan atau training, perusahaan atau organisasi pemberi kerja perlu mengikuti serangkaian langkah-langkah tertentu. Menurut Dessler (2015), terdapat lima langkah utama yang dikenal dengan istilah ADDIE, yang meliputi analisis (analysis), perancangan (design), pengembangan (develop), implementasi (implementation), dan evaluasi (evaluation).

Langkah pertama adalah analisis, di mana perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan pelatihan dan identifikasi gap antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan saat ini dan keterampilan yang diinginkan. Analisis ini membantu perusahaan memahami kebutuhan pelatihan yang spesifik dan tujuan yang ingin dicapai.

Langkah kedua adalah perancangan, di mana perusahaan merencanakan struktur, isi, dan metode pembelajaran yang akan digunakan dalam pelatihan.



Dalam tahap ini, materi pelatihan disusun dan dipilih dengan cermat sesuai dengan tujuan dan kebutuhan yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Setelah perancangan, langkah ketiga adalah pengembangan, di mana materi pelatihan diubah menjadi modul atau program yang dapat digunakan oleh instruktur atau fasilitator. Materi tersebut dapat berupa presentasi, latihan, studi kasus, atau media pembelajaran lainnya yang sesuai dengan konteks pelatihan.

Setelah pengembangan, langkah keempat adalah implementasi, di mana pelatihan sebenarnya dilaksanakan. Peserta pelatihan diberikan materi, latihan, dan pengalaman praktis yang relevan dengan keterampilan yang ingin ditingkatkan. Proses ini melibatkan instruktur yang memfasilitasi pembelajaran dan menciptakan lingkungan yang mendukung peserta dalam mencapai tujuan pelatihan.

Langkah terakhir adalah evaluasi, di mana perusahaan mengevaluasi efektivitas pelatihan dan mencari tahu sejauh mana tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui tes, kuesioner, observasi, atau metode lainnya yang relevan. Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki program pelatihan di masa depan dan memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan manfaat yang diharapkan.

Dengan mengikuti langkah-langkah ADDIE ini, perusahaan atau organisasi pemberi kerja dapat merancang dan melaksanakan pelatihan yang efektif, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan.