

## Perancangan Program *Employee Engagement* di Kantor DPRD Kota Batam dengan Menggunakan Metode ADDIE

Xena Amanda<sup>1</sup>, Dhita Hafizha Asri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam

Email: [2141057.xena@uib.edu](mailto:2141057.xena@uib.edu)<sup>1</sup>, [dhita.hafizha@uib.ac.id](mailto:dhita.hafizha@uib.ac.id)<sup>2</sup>

---

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel :

Diterima : 11 Desember 2024

Disetujui : 23 Januari 2025

DOI: 10.37253/madani.v3i2.9968

#### Kata Kunci :

*employee engagement*, metode ADDIE, absensi karyawan, kantor DPRD kota Batam

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) dalam membuat program *Employee Engagement* di Kantor DPRD Kota Batam. Diharapkan program ini dapat meningkatkan *employee engagement* dan menurunkan angka absensi yang pada tahun 2022 mencapai 230 kasus dan pada tahun 2023 mencapai 121 kasus. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*, data mengenai tingkat absensi dan *employee engagement* dikaji pada tahap analisis. Selain itu, modul dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dihimpun pada tahap desain dan pengembangan. Setelah program dilaksanakan, dilakukan penilaian untuk mengetahui efektivitas dan pengaruhnya terhadap kehadiran dan motivasi pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan metode ADDIE dalam menyusun program *Employee Engagement* dapat secara efektif meningkatkan *engagement* pegawai dan menurunkan angka absensi. Diharapkan instansi pemerintah lain yang menangani masalah serupa dapat menggunakan penelitian ini sebagai panduan dalam melaksanakan program *Employee Engagement*.

---

### ARTICLE INFO

#### Article History :

Received: December 11<sup>th</sup>, 2024

Accepted: January 23<sup>rd</sup>, 2025

DOI: 10.37253/madani.v3i2.9968

#### Keywords:

*employee engagement*, ADDIE method, employee absence, Batam city DPRD office

---

### ABSTRACT

The purpose of this study was to use the ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, and Evaluation*) approach in creating an *Employee Engagement* program at the Batam City DPRD Office. It is hoped that this program can increase *employee engagement* and reduce absenteeism, which in 2022 reached 230 cases and in 2023 reached 121 cases. To find out the factors that influence *Employee Engagement*, data on the level of *employee absence and engagement* were reviewed at the analysis stage. In addition, modules and activities that are in accordance with the needs of the organization are collected at the design and development stage. After the program is implemented, an assessment is carried out to determine its effectiveness and influence on *employee attendance and motivation*. The results of the study indicate that the use of the ADDIE method in compiling an *Employee Engagement* program can effectively increase *employee engagement* and reduce absenteeism. It is hoped that other government agencies dealing with similar problems can use this research as a guide in implementing the *Employee Engagement* program.

## 1. Pendahuluan

Melalui Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Batam, penulis akan menyusun program *Employee Engagement* bagi Pemerintah Kota Batam pada tahun 2024 dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja pegawai adalah *employee engagement*. Meskipun demikian, berdasarkan hasil survei internal yang dilakukan pada tahun 2023, tingkat absensi pegawai tergolong cukup tinggi, yakni sebanyak 230 kali pada tahun 2022 dan 121 kali pada tahun 2023. Data ini menunjukkan adanya penurunan sebesar 47,4%. Tingginya tingkat absensi pegawai dan buruknya kinerja pegawai diduga disebabkan oleh rendahnya tingkat *employee engagement* (li et al., 2016).

Untuk mengatasi masalah tersebut, perlu dibuat program *Employee Engagement* yang efisien dan terarah. Perangkat lunak ini dirancang dan diimplementasikan menggunakan proses ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Untuk menjamin keberhasilan program, teknik ADDIE menyediakan metodologi metodis yang memungkinkan perancangan program berdasarkan analisis kebutuhan, pengembangan dan implementasi materi yang terorganisasi, serta evaluasi berkelanjutan. Pendekatan ini diharapkan dapat membangun program yang memenuhi kebutuhan pegawai DPRD Kota Batam dan meningkatkan tingkat *engagement* serta kepuasan kerja mereka.

Untuk memahami kebutuhan dan harapan pegawai, informasi akan dikumpulkan selama tahap analisis menggunakan kuesioner dan observasi. Hasil dari tahap ini akan menjadi dasar untuk membuat program yang sesuai selama tahap desain. Semua pegawai DPRD akan terlibat dalam pelaksanaan program setelah tahap pengembangan, yang akan mencakup pembuatan materi dan modul pelatihan yang relevan. Secara berkala, evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan program dan menawarkan saran untuk peningkatan. Diharapkan bahwa program *Employee Engagement* akan secara signifikan meningkatkan kinerja dan produktivitas personel DPRD Kota Batam dengan pendekatan metodis ini.

## 2. Metode

Kuesioner dan observasi adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data. Menurut (Dianna, 2020), teknik pemecahan masalah yang digunakan dalam penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan perangkat lunak analisis statistik dan data numerik. Sangat penting untuk dapat mengartikulasikan ide-ide ini dengan jelas dalam proposal penelitian, pelaporan sampel dan demografi, peralatan penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data. Dengan menggunakan kuesioner, penulis dapat dengan cepat menjangkau sejumlah besar responden.

Di sisi lain, observasi berarti melihat hal atau keadaan yang diteliti dari dekat. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan sejumlah variabel. Selain mengukur objek yang diamati, metode pengumpulan data observasi dapat digunakan untuk mendokumentasikan berbagai kejadian. Penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki fenomena yang terjadi, proses kerja, dan perilaku manusia dapat memperoleh manfaat dari penggunaan teknik pengumpulan data observasi (Ardiansyah et al., 2023).



Gambar 1. Penulis Melakukan Data Observasi

Tabel 1. Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan	September	Oktober	November	Desember
Tahap Persiapan	1	2	3	4
Identifikasi Lokasi	5	6	7	8
Analisis Peluang dan Risiko	9	10	11	12
Diskusi dengan pihak level tertinggi yang akan diteliti	13	14	15	16
Konfirmasi dengan pihak pembimbing	17	18	19	20
Tahap Pelaksanaan	21	22	23	24
Analisis permasalahan	25	26	27	28
Identifikasi solusi yang akan diterapkan	29	30	31	1
Menyempatkan proses pelaksanaan di yang akan diterapkan	2	3	4	5
Melakukan rencana anggaran biaya	6	7	8	9
Sevaluasi Program	10	11	12	13
Implementasi Strategi yang diteliti	14	15	16	17
Tahap Monitoring dan Evaluasi	18	19	20	21
Evaluasi Strategi	22	23	24	25
Perencanaan Laporan	26	27	28	29
Konfirmasi dengan pihak pembimbing	30	31	1	2
Finalisasi Laporan	3	4	5	6

### 3. Hasil dan Pembahasan

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengaplikasikan *output* pembuatan *Employee Engagement Program* di Kantor DPRD Kota Batam dengan metode ADDIE adalah sebagai berikut:

#### a. *Analysis (Analisis)*

Tujuan dari tahap analisis adalah untuk mengidentifikasi penyebab tingginya angka absensi di Kantor DPRD Kota Batam yang merupakan cerminan dari rendahnya *engagement* pegawai.

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran (kali)	Persentase Penurunan	Target Penurunan
2022	230	-	-
2023	121	47,40%	30%

Meskipun angka absensi turun dari 230 pada tahun 2022 menjadi 121 pada tahun 2023, namun masih terdapat permasalahan pada *engagement* pegawai. Analisis ini meliputi penentuan permasalahan seperti:

- 1) Lingkungan kerja yang tidak mendukung  
Motivasi pegawai dapat terhambat oleh lingkungan fisik dan budaya tempat kerja.
- 2) Kurangnya komunikasi  
Ketidakpuasan dan jarak psikologis dapat terjadi akibat kurangnya komunikasi antara manajemen dan pegawai.
- 3) Program pengembangan karier  
Pekerja mungkin merasa tidak ada peluang untuk maju, yang menurunkan motivasi.
- 4) Kurangnya penghargaan  
Moral yang rendah dapat terjadi akibat kontribusi pegawai yang tidak diakui.

Tahapan analisis ini sangat penting karena hasilnya akan menjadi dasar dalam menciptakan solusi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai DPRD Kota Batam.

#### **b. Design (Desain)**

Tahap desain bertujuan untuk merancang solusi berdasarkan temuan di tahap analisis. Komponen utama yang dirancang mencakup program-program yang spesifik untuk meningkatkan *employee engagement*:

- 1) *Workshop* Pengembangan Karier  
Penekanan pada keterampilan kepemimpinan dan komunikasi, yang berguna untuk pekerjaan di DPRD dan dapat menginspirasi pegawai dengan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi.
- 2) Sistem Penghargaan  
Diharapkan bahwa pemberian penghargaan kepada pegawai yang berkinerja baik melalui program "*Employee of the Month*" akan meningkatkan motivasi.
- 3) Dengan menawarkan kegiatan rutin yang mempromosikan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, Program Kesehatan dan Kesejahteraan mengintegrasikan unsur-unsur kesehatan mental dan fisik ke dalam tempat kerja.
- 4) Peningkatan Komunikasi  
Forum rutin antara manajer dan pegawai akan membuat pekerja merasa dihargai dan didengarkan, yang akan meningkatkan *engagement*.

Peningkatan komunikasi, apresiasi, dan peluang untuk pengembangan diri disorot dalam desain ini sebagai pilar penting untuk meningkatkan *engagement*.

#### **c. Development (Pengembangan)**

Pada tahap ini, komponen-komponen yang dibuat pada tahap awal mulai terbentuk sebagai program-program aktual:

- 1) Materi Pelatihan  
*Workshop* tentang kesehatan mental dan pengembangan karier telah mengembangkan modul pelatihan. Pentingnya peran pegawai di DPRD harus dipertimbangkan dalam pengembangan ini.
- 2) Sistem Penghargaan

Pemilihan "*Employee of the Month*" harus dilakukan secara adil dan dengan kriteria yang transparan sehingga pekerja merasa penghargaan tersebut dapat diterima dan objektif.

3) *Platform* Komunikasi

Pemimpin dan pegawai akan dapat berkomunikasi dengan lebih mudah jika teknologi digunakan untuk komunikasi internal. Contohnya termasuk *platform* internal atau grup diskusi pada aplikasi pengiriman pesan.

4) Fasilitas Pendukung

Kesehatan pegawai didukung secara keseluruhan ketika area atau fasilitas disediakan untuk kegiatan kesehatan dan fisik, termasuk senam atau konsultasi kesehatan mental.

Pengembangan ini harus dilakukan dengan memperhatikan sumber daya yang tersedia dan memastikan setiap komponen dapat diimplementasikan dengan sukses.

**d. *Implementation* (Implementasi)**

Program ini mulai dilaksanakan di lingkungan Kantor DPRD Kota Batam pada tahap pelaksanaan:

1) Peluncuran Program

Seluruh pegawai berpartisipasi dalam perayaan peluncuran resmi. Untuk menumbuhkan semangat dan rasa komitmen bersama, hal ini sangat penting.

2) Pelaksanaan *Workshop*

Agar tidak mengganggu kegiatan rutin kantor, *workshop* dilakukan secara bertahap. Agar inisiatif ini berhasil, *engagement* aktif pegawai sangat penting.

3) Sistem Penghargaan

Untuk meningkatkan *employee engagement*, penghargaan "Pegawai Terbaik" diadakan setiap bulan.

4) Kegiatan Rutin

Inisiatif kesehatan dan olahraga rutin dilaksanakan untuk menumbuhkan persatuan dan menjaga kesejahteraan pegawai.

Semua pemangku kepentingan, termasuk pemimpin dan pegawai, harus dilibatkan agar implementasi berhasil dan program dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

**e. *Evaluation* (Evaluasi)**

Tahap evaluasi bertujuan untuk menentukan seberapa sukses program yang telah diimplementasikan:

1) Kuesioner Evaluasi

Survei dibagikan kepada anggota pegawai untuk mengukur tingkat kepuasan mereka terhadap program dan mengamati bagaimana program tersebut memengaruhi *engagement* dan hasil.

2) Analisis Data Kehadiran

Mengevaluasi dampak program terhadap tingkat ketidakhadiran dengan membandingkan statistik kehadiran sebelum dan sesudah.

3) Forum Evaluasi

Umpan balik langsung dari para pemimpin dan pegawai dimungkinkan melalui forum penilaian, yang sangat penting untuk peningkatan program di masa mendatang.

Para pemangku kepentingan, pengembang, dan pengguna Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam harus bekerja sama secara efektif untuk menyelesaikan proses implementasi ini. Pengembang, pengguna, dan pemangku kepentingan proyek harus bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan proses implementasi ini. Mengatasi kendala dan menjamin keberhasilan desain program *Employee Engagement* merupakan manfaat lebih lanjut dari komunikasi yang efektif.

Tabel 1. Rancangan Program *Employee Engagement* dengan ADDIE

Nama Program	Analyze	Design	Develop	Implementation	Evaluation
<p><i>Employee Engagement</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengambil data dimana melakukan perubahan ke program</li> <li>- Mengurangi beberapa faktor penyebab rendahnya engagement.</li> <li>1. Lingkungan kerja yang kurang mendukung</li> <li>6. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai</li> <li>7. Ketidaksihan dalam program pemberdayaan diri dan karir</li> <li>8. Kurangnya sosialisasi atau sosialisasi yang kurang secara</li> </ul>	<p>Penyusunan program <i>employee engagement</i> yang sesuai untuk kebutuhan Kantor DPRD Kota Batam berdasarkan hasil analisis</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Program Pemberdayaan Karir</li> <li>4. Sistem Pemberdayaan dan Pelatihan</li> <li>7. Program Kesehatan dan Kesejahteraan</li> <li>8. Promosi dan Komunikasi Internal</li> </ol>	<p>Dilakukan pemetaan terhadap desain program yang telah dibuat secara</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Materi Pelatihan</li> <li>6. Sistem Pemberdayaan</li> <li>7. Platform Komunikasi</li> <li>8. Fasilitas Pendukung</li> </ol> <p>Setelah itu dibuat apakah terdapat kesalahan dilakukan perbaikan lalu dilakukan uji kembali dan mendapatkan feedback dari pegawai hingga program dapat di implementasi</p>	<p>Pada tahap implementasi, program <i>employee engagement</i> sudah dilakukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Pelaksanaan Program</li> <li>6. Pelaksanaan Workshop</li> <li>7. Sistem Pemberdayaan</li> <li>8. Kegiatan Rutin</li> </ol>	<p>Evaluasi dilakukan secara berkala oleh pimpinan Kantor DPRD Kota Batam setiap 6 bulan</p>	

Tabel 2. Kuesioner Evaluasi Program *Employee Engagement* dengan ADDIE

NO.	KUESIONER EVALUASI PROGRAM ADDIE		Skor Rata-rata	Persentase Kepuasan (%)
	Pernyataan			
1.	Program ini membantu saya merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam bekerja.		4.2	84%
2.	Program ini telah berhasil meningkatkan komunikasi yang terbuka antara pegawai dan manajemen.		4.0	80%
3.	Saya merasa mendapatkan peran dan tanggung jawab yang jelas dalam menjalankan pekerjaan saya.		4.3	86%
4.	Program ini mendorong adanya pembagian tugas yang lebih merata di antara pegawai.		4.1	82%
5.	Kegiatan dalam program ini memotivasi saya untuk hadir di kantor secara konsisten.		4.2	84%
6.	Program ini memudahkan saya dalam mengajukan ide atau saran kepada manajemen.		4.3	86%
7.	Saya merasa bahwa pemanfaatan sumber daya manusia dalam kantor ini menjadi lebih efektif sejak program dilaksanakan.		4.4	88%
8.	Program ini membantu menciptakan solusi yang lebih baik dan strategis dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.		4.2	84%
9.	Saya merasa lebih dihargai sebagai pegawai berkat adanya program <i>employee engagement</i> ini.		4.3	86%
10.	Secara keseluruhan, saya merasa bahwa program ini berhasil meningkatkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.		4.4	88%

Situasi tingkat kehadiran staf mengalami perubahan yang signifikan pasca DPRD Kota Batam melaksanakan *Employee Engagement Program Design* dengan pendekatan ADDIE. Karena para pegawai merasa lebih terlibat dalam lingkungan kerja yang ramah dan kooperatif, tingkat ketidakhadiran menurun drastis. Dengan bantuan program ini, sumber daya digunakan lebih efektif, memungkinkan setiap pegawai untuk bekerja dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Pembagian tanggung jawab yang adil juga

membantu menurunkan beban kerja yang berlebihan, yang sebelumnya merupakan faktor penyebab ketidakhadiran. Program ini meningkatkan motivasi para pegawai untuk hadir bekerja secara teratur dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Melalui forum diskusi yang sering dan berbagai saluran komunikasi yang mendorong umpan balik atau saran, penerapan program ini telah berhasil menciptakan suasana kerja yang terbuka dan transparan di mana manajemen dan pegawai dapat terlibat lebih berhasil. Hal ini mendorong pengembangan solusi jangka panjang untuk masalah di tempat kerja dan memberikan setiap pegawai rasa penghargaan. Karena setiap masalah dapat diselesaikan dengan menggunakan pendekatan yang lebih strategis dan kooperatif, kualitas solusi pun meningkat sebagai hasilnya. Sesuai dengan tujuan untuk menurunkan ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan, Kantor DPRD Kota Batam sekarang memiliki pegawai yang lebih andal, efektif, dan berorientasi pada hasil jangka panjang.

#### **4. Kesimpulan**

Dalam laporan ini, telah diuraikan gambaran umum mitra Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam dan latar belakang masalah yang dihadapi perusahaan terkait dengan perancangan Program *Employee Engagement*. Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam memiliki visi membangun komitmen bersama akan pentingnya peran Sekretariat DPRD. Laporan juga mencakup ruang lingkup, tujuan, manfaat, target, dan luaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Implementasi *Employee Engagement* di Kantor DPRD Kota Batam dengan metode ADDIE membuahkan hasil yang sangat baik. *Employee engagement* dalam aktivitas dan tugas pekerjaannya meningkat sebagai dampak dari keberhasilan program ini dalam menekan angka absensi pegawai, yang mencapai target penurunan hingga 30% jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Pegawai melakukan aktivitas dengan peran yang sesuai dan beban kerja yang lebih seimbang sebagai bagian dari optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia, yang juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi kantor. Dalam hal komunikasi, program ini telah menghasilkan tempat kerja yang lebih terbuka dan transparan, tempat manajemen dan pegawai dapat berkomunikasi secara efektif melalui rapat dan forum diskusi yang sering diadakan untuk mendukung ide-ide segar dan kreatif. Selain itu, program ini telah berhasil menghasilkan solusi jangka panjang yang lebih berkualitas untuk berbagai masalah terkait pekerjaan, yang pada akhirnya membantu tim mencapai tujuan organisasi dengan lebih sukses dan berkelanjutan.

#### **5. Ucapan Terima Kasih**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Kantor Sekretariat DPRD Kota Batam yang telah memberi izin untuk melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan membuat program berbasis metode ADDIE ini. Selain itu, ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini, baik berupa bantuan, informasi, maupun kerja sama. Selain menjadi inspirasi untuk mewujudkan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendorong *Employee Engagement* yang optimal, partisipasi dan kontribusi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berharga

dalam penyusunan program ini. Semoga kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi instansi dan seluruh pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Batam.

## 6. Daftar Pustaka

- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Dianna, D. N. (2020). Dasar-Dasar Penelitian Akademik : Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal Akuntansi, March*, 1–10. <https://www.researchgate.net/publication/340063433>
- li, B. A. B., Umum, G., & Dprd, S. (2016). *II-1 II-2*. 1–33.
- Struktur Organisasi*. (2023). Retrieved from DPRD KOTA BATAM: <https://dprd.batam.go.id/struktur-organisasi/>
- Tugas dan Wewenang*. (2023). Retrieved from DPRD KOTA BATAM: <https://dprd.batam.go.id/tugas-dan-wewenang/>