

Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia PPSDM Migas Berdasarkan Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) Berbasis Model ADDIE

Maya Novita Sari^{1*}, Kristina Sari¹, Novi Hery Yono²

¹Universitas Sebelas Maret, Surakarta

²Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak & Gas Bumi, Cepu

INFORMASI NASKAH

Diterima : 31 Januari 2025
Direvisi : 1 September 2025
Disetujui : 4 September 2025
Terbit : 30 September 2025

Email korespondensi:
maya83348@gmail.com

Laman daring:
<https://doi.org/10.37525/sp/2025-2/872>

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada penerapan model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) dalam pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan yang bertujuan meningkatkan kompetensi pegawai serta efektivitas organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus deskriptif analitis. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pejabat struktural serta analisis dokumen terkait perencanaan dan evaluasi pelatihan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa penerapan model ADDIE memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan yang lebih sistematis dan sesuai dengan standar kompetensi sektor migas. Proses analisis kebutuhan pelatihan (AKPK) membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi pegawai, sementara perancangan pelatihan berbasis jabatan dan penempatan memastikan relevansi materi pelatihan. Implementasi pelatihan mencakup metode blended learning, workshop, serta simulasi studi kasus yang mendukung peningkatan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Evaluasi pelatihan menunjukkan peningkatan kompetensi pegawai yang signifikan, meskipun terdapat tantangan dalam adopsi teknologi dan pengelolaan konflik. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis model ADDIE dalam pengembangan SDM di sektor publik guna meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: ADDIE, kompetensi, pelatihan, sumber daya manusia



PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan efektivitas organisasi, terutama di sektor publik. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Minyak dan Gas Bumi (PPSDM Migas) sebagai lembaga pemerintah memiliki peran strategis dalam memastikan kualitas dan kompetensi pegawai yang sesuai dengan tuntutan perkembangan industri serta regulasi yang berlaku. Dalam konteks ini, desain pelatihan yang sistematis menjadi kebutuhan agar kompetensi pegawai dapat berkembang sesuai tuntutan perubahan lingkungan kerja.

Model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) hadir sebagai salah satu pendekatan yang strategis karena mampu mengintegrasikan analisis kebutuhan, perancangan, implementasi, hingga evaluasi pelatihan (Trihapsari dkk, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan ADDIE dapat mendukung digitalisasi analisis kebutuhan pelatihan pada aparatur sehingga proses pengembangan SDM lebih terarah dan berbasis data (Irianto, Asmorowati, & Santoso, 2022). Selain itu, model ADDIE juga terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi pegawai di sektor ritel, menunjukkan fleksibilitas penerapannya dalam berbagai jenis organisasi (Tiwow & Sugiarto, 2024). Pada sektor pendidikan dan layanan publik, penerapan ADDIE berkontribusi pada peningkatan kinerja pustakawan melalui perbaikan kualitas layanan dan disiplin kerja (Armizawati & Asmendri, 2022). Lebih jauh, di era digital, ADDIE dinilai mampu bersinergi dengan model pembelajaran berbasis teknologi dan *blended learning* sehingga menjadi lebih relevan untuk menjawab tantangan kompetensi di era industri 4.0 (Saifudin, Al Hakam, & Ismail, 2021).

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk merancang, mengembangkan, dan mengevaluasi program pelatihan berbasis model ADDIE sebagai upaya meningkatkan kompetensi pegawai di PPSDM Migas. Dengan fokus pada analisis kebutuhan, perancangan, pengembangan, serta evaluasi pelatihan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kompetensi pegawai sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam proses analisis kebutuhan pelatihan dan implementasi model ADDIE dalam pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus deskriptif analitis, yang bertujuan untuk memahami fenomena spesifik terkait penerapan model ADDIE serta menganalisis kesesuaian dan gap yang mungkin muncul dalam proses pengembangan kompetensi pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di PPSDM dengan subjek penelitian yang meliputi pegawai yang terlibat dalam program pelatihan serta pejabat yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan pelatihan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pejabat struktural untuk menggali informasi mendalam terkait proses analisis kebutuhan pelatihan serta penerapan tahapan model ADDIE, yaitu *Analysis, Design, Development, Implementation*, dan *Evaluation*, termasuk kendala yang dihadapi dalam setiap tahapan tersebut. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengkaji dokumen terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Dokumen yang dianalisis meliputi Rencana Pengembangan Kompetensi (RPK), laporan pelatihan, serta dokumen evaluasi pelatihan sebelumnya. Melalui kombinasi teknik wawancara dan dokumentasi, penelitian ini berusaha memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengembangan kompetensi pegawai berbasis model ADDIE di PPSDM Migas.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Kompetensi*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PPSDM Migas, kompetensi pegawai telah diterapkan secara komprehensif melalui tiga kategori utama, yaitu kompetensi dasar, kualifikasi kepemimpinan, dan kecakapan Kompetensi dasar mencakup kemampuan interpersonal, komunikasi efektif, dan integritas sehingga membentuk interaksi kerja yang harmonis dan profesional. Pendekatan kompetensi sosial-emosional seperti ini sejalan dengan kerangka CASEL yang menekankan lima aspek utama, yaitu kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, keterampilan hubungan, dan pengambilan keputusan yang bertanggung jawab (CASEL, 2022).

Di sisi lain, kualifikasi kepemimpinan yang mencakup kemampuan memimpin perubahan, membangun tim, dan berorientasi pada hasil menegaskan bahwa kompetensi bersifat dinamis dan berkembang seiring perubahan tuntutan organisasi. Hal ini semakin diakui dalam studi tentang ketahanan emosional dan profesionalisme yang menunjukkan pentingnya *social-emotional skills (SEB skills)* dalam membentuk pemimpin yang adaptif (Ahmad & Ismail, 2024).

Kemudian, aspek kecakapan seperti kreativitas, fleksibilitas, layanan pelanggan, dan pemecahan masalah mencerminkan kompetensi holistik yang menggabungkan keterampilan teknis dan non-teknis. Pendekatan ini penting dalam konteks industri yang berubah cepat, sejalan dengan temuan bahwa pengembangan kompetensi holistik meningkatkan adaptabilitas dan efisiensi organisasi (Sabuhari et al., 2025).

Meskipun demikian, tantangan seperti peningkatan pemanfaatan teknologi dan manajemen konflik masih perlu mendapatkan perhatian lebih. Dengan memperkuat kompetensi berbasis pendekatan holistik dan adaptif, PPSDM Migas dapat mempersiapkan pegawainya menghadapi perubahan dan mencapai performa organisasi secara berkelanjutan.

B. *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*

Analisis Kebutuhan Diklat (AKD) bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi kompetensi saat ini dengan yang diharapkan. AKD dilakukan untuk mengatasi permasalahan organisasi, memperoleh dukungan manajemen, menyediakan data evaluasi, serta menilai keuntungan dan kerugian Diklat. Dalam konteks Diklat ASN, AKD menjadi langkah utama dalam perencanaan pelatihan dengan membandingkan tingkat kompetensi yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai, PPSDM Migas menerapkan model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*). Model ini dipilih karena pendekatannya yang sederhana namun sistematis, memungkinkan pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu.

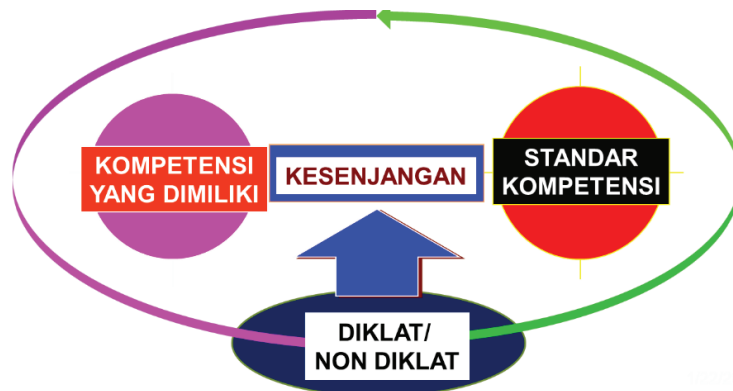
Tahapan utama ADDIE meliputi:

1) *Analisis Kebutuhan Pelatihan (Analysis)*

Tahap ini bertujuan mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi pegawai saat ini dan yang diharapkan. Analisis yang cermat sangat menentukan keberhasilan pelatihan (Reed & Vakola, 2006). Informasi yang diperoleh menjadi dasar dalam merancang program yang tepat (Mahmud et al., 2019).

Pada tahap ini, dalam pengembangan kompetensi SDM di PPSDM Migas bertujuan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara kondisi saat ini dengan kebutuhan industri migas. Sebagai unit di bawah Kementerian ESDM, PPSDM Migas berperan dalam pengembangan tenaga kerja sektor energi melalui pelatihan dan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional dan global. Kementerian ESDM memiliki tugas strategis dalam pembinaan dan pengawasan sektor energi, termasuk penyusunan kebijakan, penyelenggaraan pelatihan, serta penyusunan standar kompetensi kerja nasional (SKKNI). Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan dengan mempertimbangkan faktor organisasi, pekerjaan, dan individu untuk memastikan efektivitas program pelatihan.

Metode yang digunakan dalam analisis ini meliputi Assessment Center, dialog atasan-bawahan, serta Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK).



Gambar 1. Proses AKPK

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi PPSDM Migas

Proses Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dimulai dengan identifikasi kompetensi aktual pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang telah dikuasai. Kompetensi tersebut dibandingkan dengan standar kompetensi yang ditetapkan organisasi, baik berdasarkan SKKNI, regulasi industri, maupun panduan internal. Perbandingan ini membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (*competency gap*) yang menunjukkan perbedaan antara kompetensi yang dimiliki dengan yang diharapkan. Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, dapat diterapkan pengembangan berbasis diklat dan non-diklat. Diklat mencakup pelatihan formal seperti workshop dan sertifikasi teknis, sementara non-diklat meliputi metode pengembangan fleksibel seperti coaching, mentoring, dan pembelajaran mandiri. Pendekatan kombinasi ini memastikan pengembangan kompetensi yang efektif dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

2) Perancangan Pelatihan (Design)

Tahap Perancangan (Design) di PPSDM Migas bertujuan untuk memastikan bahwa program pelatihan dirancang secara sistematis, relevan, dan efektif dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja di sektor migas. Dalam pelaksanaannya, Badan Pengembangan SDM ESDM berperan sebagai pihak yang merumuskan kebijakan teknis, mengelola proses pelaksanaan, serta melakukan evaluasi terhadap program pengembangan kompetensi. Sementara itu, PPSDM Migas berfungsi sebagai unit teknis yang menyusun grand design pelatihan dengan menyesuaikan kebutuhan industri migas, sehingga program yang dirancang dapat bersifat adaptif dan berkelanjutan. Proses ini melibatkan pengelompokan jabatan, penentuan jenis pelatihan, serta pemilihan model perancangan yang sesuai. Perancangan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rancangan Program Pelatihan di PPSDM Migas

Aspek	Uraian
Kategori Jabatan	- Portfolio Jabatan: kompetensi teknis (Inspektur Migas, Penyelidik Bumi, Auditor, Widyaiswara). - <i>Supporting</i>: jabatan pendukung (Analisis Hukum, Perancang Peraturan, Pranata Komputer, Statistisi). - Admin: jabatan non-teknis (Pengelola BMN, Kepegawaian, Arsiparis). - <i>Others</i>: jabatan dengan pendidikan $\leq$ D3.
Jenis Pelatihan	- <i>Soft Skills</i> (kompetensi manajerial): kepemimpinan, pengambilan keputusan, komunikasi, kerja sama tim. - <i>Hard Skills</i> (kompetensi teknis, legal, komersial): pelatihan Inspektur Migas, Tambang, dsb. - <i>Core Competencies</i> (kompetensi dasar): komunikasi, integritas, pemahaman bisnis & energi.



Struktur & Level	- Level: Basic, Intermediate, Advanced, Expert. - Metode: E-learning, Workshop & Diskusi, On-the-Job Training (OJT), Simulasi & Studi Kasus.
Model Perancangan	- ADDIE Model: sistematis, lima tahap berkesinambungan. - <i>Instructional Design Model</i>: analisis kebutuhan, tujuan pembelajaran, strategi instruksional, evaluasi efektivitas. - <i>Experiential Learning Theory</i>: berbasis pengalaman praktik & refleksi. - <i>Gagné's Nine Events of Instruction</i>: motivasi, penyajian menarik, umpan balik berkelanjutan.

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi PPSDM Migas

a. Model Perancangan Pelatihan

PPSDM Migas menggunakan berbagai pendekatan dalam perancangan pelatihan, termasuk: (1) Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation): Menyediakan pendekatan sistematis dalam pengembangan pelatihan dengan lima tahap yang saling berhubungan, (2) Instructional Design Model: Menganalisis kebutuhan, merancang tujuan pembelajaran, memilih strategi instruksional, dan menilai efektivitas pelatihan, (3) Experiential Learning Theory: Mengedepankan pembelajaran berbasis pengalaman melalui praktik langsung dan refleksi, (4) Gagné's Nine Events of Instruction: Menekankan pentingnya motivasi peserta, penyajian informasi yang menarik, serta pemberian umpan balik yang berkelanjutan.

b. Pengembangan Jenjang Karir Berbasis Pelatihan

PPSDM Migas mengembangkan jenjang karir berbasis 29 tahun dengan tahapan berikut: (1) *Awareness* (0–4 tahun): Pelatihan dasar untuk pegawai baru, termasuk orientasi dan pengenalan sistem kerja, (2) *Basic* (5–8 tahun): Fokus pada kompetensi teknis awal dan pengenalan tanggung jawab lebih besar, (3) *Intermediate* (9–16 tahun): Penguatan keterampilan teknis dan kepemimpinan menengah., (4) *Advanced* (17–25 tahun): Pemantapan spesialisasi dan kepemimpinan tingkat tinggi, (5) *Expert* (26–29 tahun): Pengembangan pegawai sebagai pakar dan mentor di bidangnya.

c. Evaluasi dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan

Evaluasi dilakukan untuk memastikan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi peserta, menggunakan metode: (1) Assessment Berkala: Mengukur perkembangan kompetensi pegawai pada setiap tahap karir, (2) Evaluasi Formatif dan Sumatif: Mengevaluasi proses dan hasil pelatihan untuk perbaikan berkelanjutan, (3) Feedback dari Peserta dan Atasan: Menggunakan wawancara dan survei untuk mengetahui dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi.

PPSDM Migas telah menyusun rencana pelatihan IP ASN Tahun 2025 yang akan dilakukan secara online, offline, dan OSL dengan jumlah pelatihan dan jumlah peserta sebagaimana dalam Tabel 2.

Tabel 2. Rencana Pelatihan IP ASN Tahun 2025

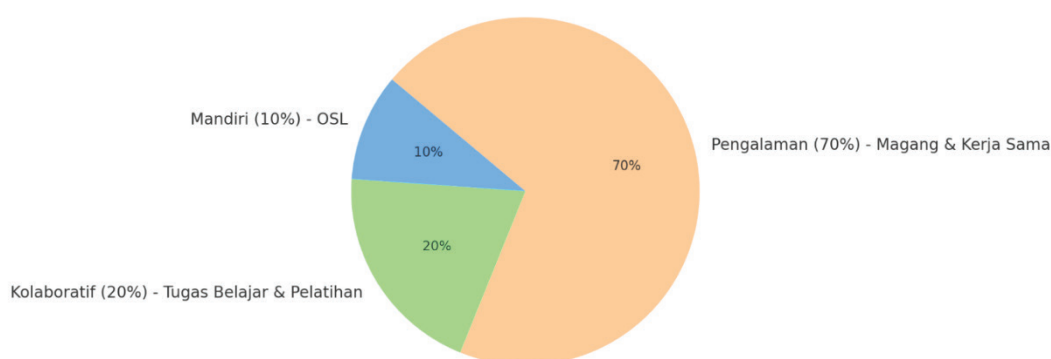
	ONLINE		OFFLINE		OSL	
	Jumlah Pelatihan	Peserta	Jumlah Pelatihan	Peserta	Jumlah Pelatihan	Peserta
Jumlah	28	669	22	378	13	500
Total Peserta	1547					

Sumber: Data Pengembangan Kompetensi PPSDM Migas

Dengan pendekatan yang sistematis dan berbasis kompetensi, tahap perancangan di PPSDM Migas memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan industri migas, serta mampu menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan siap menghadapi tantangan global. Materi pelatihan dirancang sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi. Rencana pelatihan disusun untuk memastikan metode dan strategi yang digunakan efektif.

3) *Pengembangan Program Pelatihan (Development)*

Tahap Development dalam model ADDIE berfokus pada penyusunan materi dan perangkat pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan pegawai. PPSDM Migas memastikan bahwa pengembangan ini selaras dengan standar industri dan mendukung efektivitas pembelajaran. Pada tahap ini, materi ajar dan alat bantu pelatihan disiapkan. Model ADDIE membantu memastikan produk pelatihan yang berkualitas (Nasibah & Ghani, 2015). Tahap pengembangan pelatihan di PPSDM Migas disesuaikan dengan kebutuhan pegawai berdasarkan jabatan. Pada tahap ini, materi pelatihan dikembangkan dari kurikulum yang telah dirancang, dengan mengintegrasikan teknologi pembelajaran terbaru, seperti platform berbasis web untuk akses materi pelatihan. PPSDM Migas menggunakan pendekatan 10-20-70 dalam program pelatihan sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Pendekatan 10-20-70 dalam Program Pelatihan PPSDM Migas
 Sumber: Data Pengembangan Kompetensi PPSDM Migas

Jenis pelatihan yang dikembangkan di PPSDM Migas mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, dan bahasa asing yang seluruhnya dikonversi dalam bentuk Jam Pembelajaran (JP) agar lebih terukur dan terstandar. Untuk memastikan kualitas dan relevansi, materi pelatihan divalidasi melalui review eksternal, uji coba dalam skala kecil, serta konfirmasi dari user sehingga hasil pengembangan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai dan standar industri.

Dengan pendekatan ini, PPSDM Migas tidak hanya menghasilkan materi pelatihan yang relevan, tetapi juga menciptakan proses belajar yang adaptif, interaktif, serta berorientasi pada praktik nyata di lapangan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian terbaru yang menekankan pentingnya integrasi teknologi dan pengalaman langsung dalam mendukung pengembangan kompetensi yang berkelanjutan (Nasution & Taufik, 2025; Frontiers Editorial, 2024).

4) *Pelaksanaan Pelatihan (Implementation)*

Pelatihan dilaksanakan sesuai rencana yang telah disusun. Tahap ini memastikan bahwa peserta dapat mengikuti pelatihan dengan optimal. Tahap implementasi adalah proses pelaksanaan program pelatihan yang telah dirancang, menggunakan metode yang telah ditentukan sebelumnya, seperti offline, online, atau hybrid. Pelatihan ini disampaikan melalui kelas tatap muka atau sesi online, dengan dukungan coaching atau mentoring untuk membantu peserta memahami materi dan mengaplikasikannya di tempat kerja. Metode yang digunakan terdiri dari: (1) Pelatihan Offline: Diadakan di ruang kelas atau praktikum, efektif untuk pelatihan teknis atau yang memerlukan praktik langsung, (2) Pelatihan Online: Digunakan untuk pelatihan dasar atau menengah, dengan platform daring seperti Zoom atau *e-learning*.



PPSDM Migas juga melakukan penjadwalan ulang untuk memastikan peserta dapat mengikuti pelatihan tanpa mengganggu pekerjaan utama mereka. Dalam tahap ini, pelatihan berbasis model 10-20-70 diterapkan, dengan komposisi: (1) 10% *Self Learning*: Pembelajaran mandiri melalui materi pelatihan online, (2) 20% *Learning with Others*: Pembelajaran kolaboratif dengan rekan kerja, (3) 70% *Experience*: Pengalaman langsung melalui magang dan praktik kerja.

Tabel 3. Bentuk & Jalur Pengembangan Kompetensi

Bentuk ⇒⇒⇒⇒⇒	Pendidikan	Pelatihan	
		Pelatihan Klasikal	Pelatihan Non Klasikal
Jalur ⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒		- Pelatihan struktural kepemimpinan;	- Coaching; mentoring;
		- pelatihan manajerial;	- e-learning;
		- pelatihan teknis;	- pelatihan jarak jauh;
		- pelatihan fungsional;	- detasering (secondment);
		- pelatihan sosial kultural;	- pembelajaran alam terbuka (outbond);
		- seminar/konferensi/sarasehan;	- patok banding (benchmarking);
		- workshop atau lokakarya;	- pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah;
		- kursus;	- belajar mandiri (self development);
		- penataran;	- komunitas belajar (community of practices);
		- bimbingan teknis;	- bimbingan di tempat kerja;
		- sosialisasi; dll	- magang/praktik kerja; dll

Pelatihan yang diberikan meliputi berbagai kategori, seperti Proses Bisnis, *Communication Skills*, *Design Thinking*, hingga pelatihan teknis di bidang migas. Selain itu, pengembangan kompetensi PNS juga dilakukan melalui berbagai jalur pelatihan, seperti pelatihan klasikal, e-learning, coaching, dan mentoring. Penjadwalan pelatihan yang tepat dan penyelenggaraan yang efisien baik online maupun offline menjadi kunci dalam keberhasilan implementasi pelatihan ini, memastikan peserta mendapatkan manfaat maksimal dan dapat langsung mengaplikasikan pembelajaran dalam pekerjaan.

5) *Evaluasi Pelatihan (Evaluation)*

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pegawai. Evaluasi juga memberikan umpan balik yang penting untuk perbaikan di masa depan. Tahap evaluasi dalam model ADDIE di PPSDM Migas berfokus pada penilaian keberhasilan program pelatihan, dengan menggunakan beberapa model evaluasi untuk mengukur efektivitasnya. Evaluasi dilakukan dengan memperhatikan respon peserta terhadap pelatihan dan sejauh mana kompetensi mereka meningkat, yang diukur melalui *pre-test* dan *post-test*. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan mengukur penerapan materi dalam pekerjaan sehari-hari. Beberapa model evaluasi yang digunakan antara lain: (1) CIPP Model (*Context, Input, Process, Product*): Menilai kebutuhan, strategi, pelaksanaan, dan hasil akhir program pelatihan, (2) Kirkpatrick Model: Mengukur reaksi peserta, peningkatan pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak pada hasil organisasi, (3) Kirkpatrick-Phillips ROI Model: Menilai keuntungan finansial pelatihan melalui perhitungan *Return on Investment* (ROI).

Evaluasi dilakukan dengan berbagai teknik pengumpulan data seperti survei, wawancara, Focus Group Discussion (FGD), observasi, dan analisis dokumen. Rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pelatihan meliputi peningkatan konten berbasis teknologi, penyesuaian dengan

perkembangan industri, dan survei kebutuhan pelatihan jangka panjang untuk memetakan kebutuhan di masa depan.

Penerapan model ADDIE sejalan dengan teori Fadillah (2021), yang menyatakan bahwa pendekatan sistematis ini dapat membantu organisasi memenuhi kebutuhan pelatihan secara komprehensif. Dengan pengembangan kompetensi yang berbasis ADDIE, PPSDM Migas diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan beradaptasi dengan tantangan organisasi secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan model ADDIE (*Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation*) dalam pengembangan kompetensi pegawai di PPSDM Migas terbukti efektif dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan merancang program yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh sektor migas. Proses Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKD) yang dilakukan secara menyeluruh membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi antara kondisi saat ini dan yang diharapkan. Tahapan selanjutnya, seperti perancangan, pengembangan, dan implementasi pelatihan, dilakukan dengan pendekatan yang relevan, menggabungkan teknik blended learning, workshop, dan simulasi untuk meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai. Evaluasi pelatihan menunjukkan adanya peningkatan kompetensi yang signifikan, meskipun tantangan dalam adopsi teknologi dan manajemen konflik perlu mendapat perhatian lebih lanjut.

Dengan mengintegrasikan pendekatan berbasis model ADDIE, PPSDM Migas dapat memperkuat daya saing organisasinya melalui peningkatan kompetensi pegawai, sehingga siap menghadapi tantangan dan perubahan dalam sektor migas. Pendekatan ini memberikan dasar yang kokoh untuk pengembangan SDM yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. S., & Ismail, H. N. (2024). Social-emotional learning and teacher competency: A systematic review of emotional resilience. *Journal of Contemporary Social Science & Education Studies*, 4(3), 9–22.
- Armizawati, A., & Asmendri, A. (2022). Pelatihan model ADDIE dalam meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan. *Al Maktabah: Jurnal Kepustakawanan dan Informasi*, 7(1), 43–54. <https://doi.org/10.24252/maktabah.v7i1.2734>
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2022). CASEL framework of social and emotional learning competencies. Dalam *A systematic review of instruments measuring social and emotional skills in school-aged children and adolescents* (Spring-based review).
- Fadillah, N., Pratama, A., & Febriantina, S. (2021). Pengembangan desain pelatihan penggunaan digital learning platform bagi mahasiswa bidang pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 387–400.
- Frontiers Editorial. (2024). Effects of applying blended learning based on the ADDIE model in nursing staff training on improving theoretical and practical operational aspects. *Frontiers in Medicine*.
- Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). Pengembangan manajemen pelatihan sumber daya manusia berbasis sistem ADDIE pada aparaturnya di BPSDM Provinsi Jawa Timur: Digitalisasi training needs. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Service)*, 6(2), 511–520. <https://doi.org/10.20473/jlm.v6i2.40082>
- Nasution, N., & Taufik, B. (2025). Effectiveness of ADDIE model implementation in the development of learning media based on digital teaching materials. *International Seminar of Islamic Studies (INSIS)*.
- Saifudin, M., Al Hakam, A. A., & Ismail, I. (2021). Model pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 6(2), 144–153. <https://doi.org/10.23969/jp.v6i2.18976>
- Sabuhari, R., Soleman, R., Man Soleman, M., Fahri, J., & Rachmat, M. (2025). Organisational justice



moderates the link between leadership, work engagement and innovation work behaviour. *ArXiv Preprints*.

- Tiwow, K., & Sugiarto, A. (2024). ADDIE model-based training management as an effort to improve employee competence (Case study at Ramayana Department Store Salatiga). *Journal of Management and Business Review*, 21(1), 35–48.
- Trihapsari, C., Mujahidah, F., & Humairoh, N. (2021). Enhancement of the quality of human resources through training and development programs in schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 145–156. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/index>



