

**DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES TRAINING MANAGEMENT BASED ON
ADDIE SYSTEM ON APPARATUS IN THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
AGENCY OF EAST JAVA PROVINCE: DIGITALIZATION OF TRAINING NEEDS**

**PENGEMBANGAN MANAJEMEN PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
BERDASAR SISTEM ADDIE PADA APARATUR DI BADAN PENGEMBANGAN SDM
PROVINSI JAWA TIMUR: DIGITALISASI TRAINING NEEDS**

Jusuf Irianto¹, Sulikah Asmorowati², Yuniawan Heru Santoso³

^{1&2} *Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Airlangga,*

³*Fakultas Vokasi Universitas Airlangga*

email: jusuf.irianto@fisip.unair.ac.id¹

Abstract

Human Resources Development Program (HR) is very important in improving the performance of the apparatus and supporting the organization to achieve its goals. Human resource development is carried out in the form of training activities. Conceptually, training is carried out based on the ADDIE model or system, namely the stages of Training Needs Analysis, Training Design, Training Program Development, Training Implementation, and Training Evaluation. The implementation of all stages of the training cannot be separated from digital technology. The purpose of this community service is to develop applications as part of digital technology to be used in the preparation of training needs analysis. The location of the activity is the Human Resources Development Agency (BPSDM) of the East Java Provincial Government which so far has not fully used digital technology, including in analyzing training needs. The method used is face-to-face lectures and discussions as well as Focus Group Discussions (FGD) to agree on the features that must be accommodated in the application. The results of community service show benefits for East Java BPSDM in compiling and developing a digital training needs analysis and continuous collaboration is needed to support the digitization of the apparatus HR development program.

Keywords: ADDIE system, applications, BPSDM East Java, digitization of training

Abstrak

Program Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja aparatur dan mendukung organisasi mencapai tujuannya. Pengembangan SDM dilakukan dalam bentuk kegiatan pelatihan (training). Secara konseptual, training dilakukan berdasarkan model atau sistem ADDIE yaitu tahap-tahap Training Needs Analysis, Training Design, Training Program Development, Training Implementation, dan Training Evaluation. Pelaksanaan semua tahap pelatihan tersebut tidak lepas dari teknologi digital. Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk mengembangkan aplikasi sebagai bagian dari teknologi digital untuk digunakan dalam penyusunan analisis kebutuhan pelatihan. Lokasi kegiatan adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang selama ini belum sepenuhnya menggunakan teknologi digital termasuk dalam menganalisis kebutuhan pelatihan. Metode yang digunakan adalah ceramah tatap muka dan diskusi serta Focus Group Discussion (FGD) untuk menyepakati fitur-fitur (features) yang harus diakomodasi dalam aplikasi. Hasil pengabdian kepada masyarakat menunjukkan manfaat bagi BPSDM Jawa Timur dalam menyusun dan mengembangkan analisis kebutuhan pelatihan secara digital dan diperlukan kerja sama secara berkelanjutan untuk mendukung digitalisasi program pengembangan SDM aparatur.

Kata Kunci: aplikasi, BPSDM Jawa Timur, digitalisasi pelatihan, sistem ADDIE



10.20473/jlm.v6i2.2022.511-520



Open access under CC BY-SA license

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting atau *most value asset* (Fulmer & Ployhart, 2014) bagi organisasi. Dalam situasi krisis seperti saat ini, pengembangan SDM berperan sangat strategis dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Wang, Hutchins & Garavan, 2009). Karena itu, perlu ada perhatian khusus terhadap peningkatan kualitas SDM melalui sistem pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan tepat serta efektif (Trihapsari, Mujahidah & Humairoh, 2021).

Pengembangan SDM dapat diartikan sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi pegawai (Swanson, 2001) agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Unsur-unsur kompetensi tersebut meliputi (Hoffmann, 1999) pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi lainnya. Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai lebih berkualitas, profesional serta mampu beradaptasi agar dapat meningkatkan kinerjanya (Kozlowski, 2001).

Kinerja pegawai merupakan kata kunci bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Smart & Wolfe, 2007). Tanpa dukungan kinerja tinggi pegawai dan pembelajaran di dalam organisasi, sulit bagi suatu organisasi dalam mewujudkan kemampuan daya saing (Isabel *et al*, 2014). Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan harus dirancang secara efektif dan sistematis serta didukung lingkungan kerja kondusif (Velada *et al*, 2007). Dengan sistem pelatihan dan pengembangan yang efektif, organisasi dapat memetik manfaat dalam jangka panjang.

Sebagai suatu sistem, pengembangan SDM terdiri dari empat tahapan yaitu analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*), perancangan pelatihan (*training design*), pengembangan program pelatihan (*training development*), pelaksanaan pelatihan (*training implementation*), dan evaluasi pelatihan (*training evaluation*). Secara konseptual, tahapan tersebut membentuk model pengembangan SDM yang disebut sebagai model ADDIE (Mayfield, 2011).

Tahapan terpenting terletak pada analisis kebutuhan pelatihan (Reed & Vakola, 2006) yang berperan awal sebagai penentu keberhasilan program pelatihan. Tahapan ini menghasilkan berbagai informasi penting sebagai rujukan bagi tahap-tahap lainnya yakni dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai (Mahmud *et al*, 2019). Jika analisis dilakukan dengan benar (Vukovic *et al*, 2008) akan menghasilkan data atau informasi yang benar pula sehingga program dapat dirancang, dikembangkan, dilaksanakan, dan dievaluasi dengan efektif.

Saat ini teknologi digital berkembang dengan sangat pesat termasuk menyentuh bidang manajemen SDM (Chytiri, 2019). Era teknologi digital mendominasi pengembangan SDM dengan munculnya sejumlah perangkat lunak yang dikembangkan para ahli (Vey *et al*, 2017). Saat ini telah dikembangkan aplikasi digital yang dapat digunakan untuk mempermudah pelaksanaan tahapan pengembangan SDM sebagai alat (*tool*) sehingga berdampak lebih efisien dan efektif (Markaki *et al*, 2021). Termasuk di dalamnya adalah aplikasi untuk analisis kebutuhan pelatihan.

Banyak perusahaan telah merancang sistem pengembangan SDM berbasis teknologi digital (Hendriarto, 2021) sebagai model bisnis mutakhir untuk berinovasi. Namun sayangnya, karena berbagai sebab (Bjerke-Busch & Aspelund, 2021) lembaga pemerintah belum sepenuhnya mengadopsi penggunaan teknologi digital untuk tujuan efisiensi dan efektivitas pengembangan SDM. Termasuk di dalamnya adalah Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Pemerintah Provinsi Jawa Timur (hasil wawancara dengan Kepala BPSDM Jawa Timur).

Informasi yang disampaikan oleh Kepala BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur menegaskan bahwa saat ini belum digunakan aplikasi digital secara komprehensif dalam menyusun program pendidikan dan pelatihan. BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur bermaksud untuk menggunakan aplikasi digital dalam melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan.

Berdasarkan berbagai kajian beberapa literatur serta informasi yang menyebut BPSDM Jawa Timur belum mengadopsi teknologi digital dalam program pengembangan SDM, maka dilaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat bagi staf di BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendukung inisiatif penggunaan aplikasi digital untuk analisis kebutuhan pelatihan.

Kegiatan pengabdian masyarakat dilaksanakan merujuk pada tema besar Pengembangan Manajemen Pengembangan SDM Berdasar Sistem ADDIE dengan sub-tema Penggunaan Aplikasi Digital untuk Analisis Kebutuhan Pelatihan.

Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan di BPSDM Jawa Timur adalah untuk memberi bekal kepada peserta, yakni pimpinan dan staf, berupa pengetahuan tentang sistem ADDIE dalam penyusunan program pengembangan SDM. Selain itu juga bertujuan untuk memberi wawasan dan keterampilan kepada peserta berupa rancangan penggunaan aplikasi digital untuk analisis kebutuhan pelatihan.

Manfaat Kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan memberi manfaat kepada peserta dalam bentuk peningkatan pengetahuan tentang ADDIE sebagai suatu sistem yang populer

digunakan dalam penyusunan program pengembangan SDM. Manfaat lain yang diperoleh dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah berupa peningkatan keterampilan dalam mengadopsi teknologi digital yang dapat digunakan untuk keberhasilan tahapan analisis kebutuhan pelatihan sebagai salah satu sub-sistem dalam sistem ADDIE.

Waktu dan Lokasi Kegiatan pengabdian masyarakat ini telah dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 23 Agustus 2022 sesuai jadwal yang telah disepakati antara pelaksana dengan pimpinan BPSDM Jawa Timur. Tempat kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah Kantor BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang berlokasi di Jl. Balongsari Tama, Gadel, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya.

METODE PENGABDIAN MASYARAKAT

Adapun bentuk dan metode kegiatan ini dibagi dalam dua tahap yaitu (a) Pertemuan tatap muka dengan menggunakan metode ceramah dan diskusi, dan (b) *Focus Group Discussion* atau FGD untuk merumuskan aplikasi yang paling tepat sesuai kebutuhan dan kondisi di BPSDM Jawa Timur. Dalam FGD tersebut juga dilaksanakan simulasi digital yang dirancang oleh pelaksana kegiatan pengabdian masyarakat.

Peserta yang hadir dalam kegiatan ini adalah pimpinan yaitu Sekretaris BPSDM Jawa Timur serta 25 (dua puluh) orang staf di BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang ditugaskan oleh Kepala BPSDM Pemerintah Provinsi Jawa Timur. Para staf dari berbagai bidang mendapat tugas khusus dari pimpinan sebagai peserta kegiatan pengabdian masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan pengabdian masyarakat terdiri dari empat bagian. Hasil *pertama* adalah berupa identifikasi masalah berupa tata kelola pelatihan yang selama ini dilaksanakan secara manual. Berdasarkan hasil identifikasi ini dapat disimpulkan bahwa BPSDM Jawa Timur membutuhkan digitalisasi dalam rangka menyusun dan melaksanakan berbagai program pelatihan dan pengembangan SDM sebagai bisnis intinya (*core business*). Dalam pengmas ini dihasilkan aplikasi untuk melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis/TNA*) sebagai bagian dalam proses pelatihan dengan model *ADDIE*.

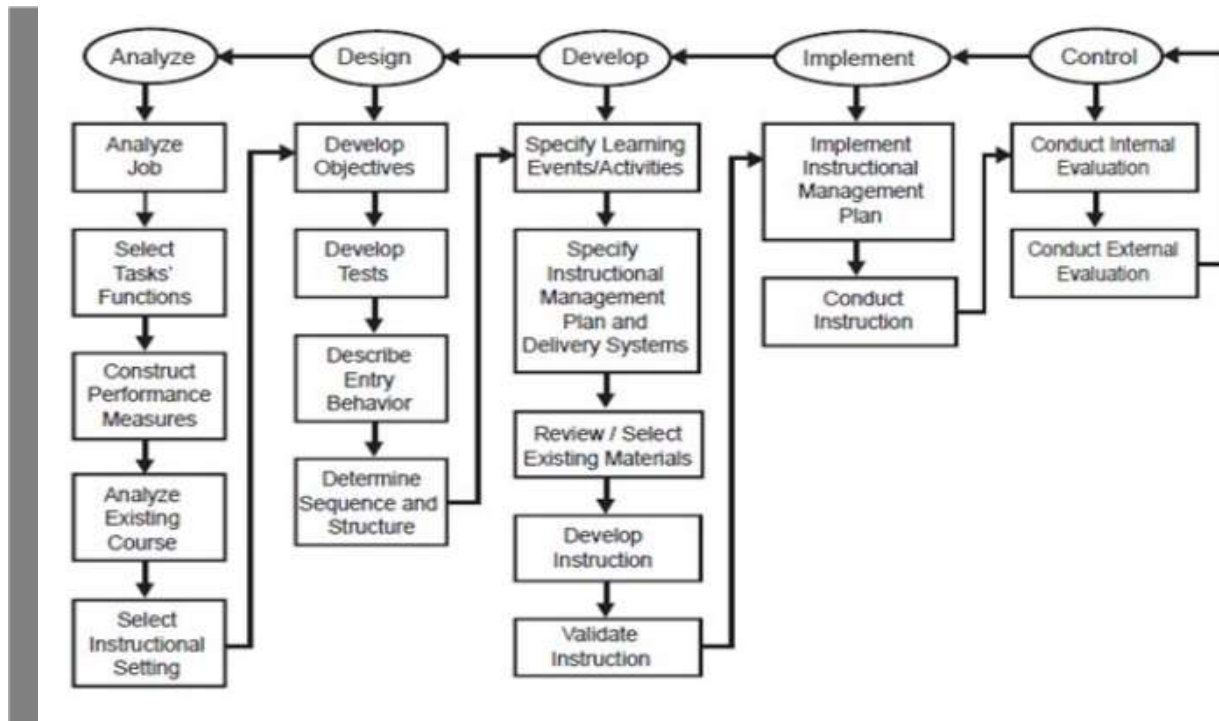
Selanjutnya hasil *kedua* dari kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tercapai kesepakatan di antara *stakeholders* untuk menyusun dan merancang aplikasi sebagai bagian dari upaya digitalisasi dalam BPSDM Jawa Timur. Menurut pimpinan digitalisasi merupakan kewajiban sesuai era yang berkembang. BPSDM tidak boleh ketinggalan dalam menggunakan teknologi digital dengan segala manfaat yang ada di dalamnya.

Hasil *ketiga* adalah kesepakatan untuk bekerjasama dengan pelaksana pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan berbagai produk digital, khususnya aplikasi, yang dapat digunakan untuk menyusun analisis kebutuhan pelatihan dan kebutuhan lainnya. BPSDM Jawa Timur berkomitmen untuk menjaga keberlangsungan relasi yang telah terjalin sangat baik dengan Universitas Airlangga sebagai lembaga dan pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Sedangkan hasil *keempat* adalah ditemukannya kondisi SDM di BPSDM Jawa Timur yang belum menguasai teknologi digital. Peningkatan kemampuan dalam penguasaan terhadap teknologi digital bagi staf BPSDM Jawa Timur sangat penting. Karena itulah kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini sangat penting guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam teknologi digital.

Selama melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini relatif tidak menghadapi masalah karena pimpinan dan staf sangat mendukung disebabkan belum ada tata kelola digital. Namun, tetap ada hambatan karena pengmas dilaksanakan pada jam kerja sehingga mengurangi konsentrasi peserta terpecah antara bekerja dan mengikuti pengmas.

Pada tahapan selanjutnya, ialah memperkuat serta membentuk sebuah kerjasama dengan berbagai bidang, yang kemudian, bentuk kerjasama ini akan diwujudkan dalam bentuk kemitraan antara FISIP Universitas Airlangga dengan BPSDM Jatim. Kemitraan dalam bentuk nyata berupa pengembangan kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk tahapan pascaTNA yaitu digitalisasi untuk perancangan dan pengembangan program pelatihan/pengembangan SDM, implementasi, serta evaluasi program dan kegiatan di BPSDM Jatim dengan merujuk pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1: Skema Model ADDIE dalam Program Pelatihan dan Pengembangan SDM

Pada tahap kemitraan, program dirancang secara bertahap akan menghasilkan sebuah *output* berupa aplikasi diklat/pengembangan SDM secara komprehensif mulai dari TNA hingga evaluasi program pelatihan dan pengembangan SDM. Aplikasi nantinya akan dapat digunakan sebagai model pembelajaran dan pelatihan dalam pengembangan kualitas aparatur, baik *skill*, pengetahuan dan keterampilan. Tahap kemitraan sebagai salah satu dari *output* kegiatan ini akan membutuhkan kerja sama dengan berbagai pihak.



Gambar 2: Kegiatan Pengabdian Masyarakat di BPSDM Jatim

PENUTUP

Simpulan

Dari kegiatan yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa BPSDM Jawa Timur sebagai mitra pengabdian kepada masyarakat membutuhkan kehadiran perguruan tinggi untuk merancang proses digitalisasi dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan SDM aparatur.

Penyusunan aplikasi untuk analisis kebutuhan pelatihan sebagai *output* pengabdian kepada masyarakat sangat bermanfaat untuk memastikan bahwa kebutuhan pelatihan dapat ditentukan secara lebih tepat daripada jika menggunakan metode tradisional (manual).

Kebutuhan penggunaan dan penguasaan kebutuhan digital merupakan keniscayaan bagi BPSDM Jawa Timur. Untuk dibutuhkan kehadiran para ahli dari perguruan tinggi untuk membantu menyusun dan mengembangkan berbagai bentuk aplikasi atau produk digital lainnya. Kehadiran ahli tersebut dapat dituangkan dalam naskah berupa nota kesepakatan kerja sama

Saran

Untuk mencapai tujuan yang lebih efektif, disarankan agar digitalisasi menjadi prioritas diwujudkan dalam penyusunan program pengembangan SDM. Dalam kegiatan pengmas yang dilakukan telah disusun prototipe aplikasi untuk analisis kebutuhan diklat atau program

pengembangan SDM yang dibutuhkan. Selanjutnya perlu dilaksanakan program pengmas yang bertujuan mengembangkan simulasi penggunaan aplikasi analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan protoype aplikasi untuk implementasi program pelatihan hingga semua program pelatihan dalam model ADDIE terintegrasikan dalam satu platform digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Rektor Unair, dekan FISIP Unair, Kepala, Sekretaris, dan para staf BPSDM Jawa Timur, serta pihak2 yang telah membantu kelancaran kegiatan pengmas

DAFTAR PUSTAKA

- Bjerke-Busch, L.S. & Aspelund, A. (2021). "Identifying Barriers for Digital Transformation in the Public Sector: Management for Professionals." in: Daniel R.A. Schallmo & Joseph Tidd (ed.). *Digitalization*. pp 277-290, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69380-0_15
- Chytiri, A.P. (2019). Human Resource Managers' Role in the Digital. Era *Journal of Economics and Business*. 69(1-2): pp. 62-72.
- Fulmer, IS & Ployhart, R.E. (2014). Our Most Important Asset: a Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. *Journal of Management*. 40(1): pp. 161–192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Hendriarto, P. (2021). Understanding of the Role of Digitalization to Business Model and Innovation: Economics and Business Review Studies. *Linguistics and Culture Review*. 5(S1): pp. 160-173. <https://doi.org/10.37028/lingcure.v5nS1.1347>
- Hoffmann, T. (1999). The Meanings of Competency. *Journal of European Industrial Training*. 23(6): pp. 275-286. <https://doi.org/10.1108/03090599910284650>
- Isabel, M., Aragón, B., Jiménez, D.J., Valle, R.S. (2014). Training and Performance: The Mediating Role of Organizational Learning. *Business Research Quarterly*. 17(3): pp. 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.cede.2013.05.003>
- Kozlowski, S.W.J., Gully, S.M., Brown, K.G., Salas, E., Smith, E.M., Nason, E.R. (2001). Effects of Training Goals and Goal Orientation Traits on Multidimensional Training Outcomes and Performance Adaptability. *Organizational Behavior and*

Human Decision Processes. 85(1): pp 1-31.
<https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2930>

- Mahmud, K.T., Wahid, I.S., & Arif, I. (2019). Impact of Training Needs Assessment on the Performance of Employees: Evidence from Bangladesh. *Cogent Social Sciences.* 5(1): 1705627. <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1705627>
- Markaki, A., Malhotra, S., Billings, R., & Theus, L. (2021). Training Needs Assessment: Tool Utilization and Global Impact. *BMC Medical Education.* 21: 310. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02748-y>
- Mayfield, M. (2011). Creating Training and Development Programs: Using the ADDIE Method. *Development and Learning in Organizations.* 25(3): pp.19-2. <https://doi.org/10.1108/14777281111125363>
- Reed, J. & Vakola, M. (2006). What Role Can a Training Needs Analysis Play in Organisational Change? *Journal of Organizational Change Management.* 19(3): pp. 393-407. <https://doi.org/10.1108/09534810610668382Kdkkd>
- Smart, D.L., & Wolfe, R.A. (2007). The contribution of leadership and human resources to organizational success: An empirical assessment of performance in major league baseball. *European Sport Management Quarterly.* pp.165-188. <https://doi.org/10.1080/16184740308721949>
- Swanson, R.A., (2001). Human Resource Development and its Underlying Theory. *Human Resource Development International.* 4(3): pp. 299-312.
- 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): pp. 145-153 Available online at <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/index>
- Velada, R., Caetano, A., Michel, J.W., Lyons, B.D., & Kavanagh, M.J. (2007). The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development.* 11(4): pp. 282-294
- Vey, K., Fandel-Meyer, T., Zipp, J.S., & Schneider, C. (2017). Learning & Development in Times of Digital Transformation: Facilitating a Culture of Change and Innovation. *International Journal of Advanced Corporate Learning.* 10(1): pp. 22. <https://doi.org/10.3991/ijac.v10i1.6334>

Jusuf Irianto, dkk: *Development Of Human Resources Training Management Based On Addie System On Apparatus In The Human Resources Development Agency Of East Java Province: Digitalization Of Training Needs*

Vukovic, G., Završnik, B., Rodic, B., & Miglic, G. (2008). The Training of Civil Servants in the Slovene State Administration: Issues in Introducing Training Evaluation. *International Review of Administrative Sciences*. 74(4): pp. 653–676. <https://doi.org/10.1177/0020852308098473>

Wang, J., Hutchins, H.M., & Garavan, T.N. (2009). Exploring the Strategic Role of Human Resource Development in Organizational Crisis. *Management Human Resource Development Review*. 8(1): pp.22-53 <https://doi.org/10.1177/1534484308330018>