



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH DIKLAT DAN SERTIFIKASI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA HUMAN CAPITAL READINESS MELALUI PENINGKATAN KUALITAS SDM PADA PT PLN (PERSERO) UP3 BAUBAU

The Effect of Training and Competency Certification on Human Capital Readiness Performance through Improving Human Resources Quality at PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Hadi Yusran Zaenal Abidin^{1*}, Seri Suriani², Firman Menne²

¹PT PLN UP3 Baubau

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: hadiyusran@gmail.com

Diterima: 23 April 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh program diklat dan sertifikasi kompetensi terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Teknik pengumpulan data mencakup penggunaan kuesioner untuk data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program diklat memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kualitas SDM, meningkatkan keterampilan teknis karyawan. Namun, dampak langsung terhadap kinerja HCR relatif lemah. Sebaliknya, program sertifikasi kompetensi menunjukkan pengaruh lebih kuat terhadap kinerja HCR meskipun berdampak negatif pada kualitas SDM. Peningkatan kualitas SDM terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja HCR. Penelitian ini menegaskan pentingnya investasi dalam pengembangan SDM guna mempersiapkan perusahaan menghadapi tantangan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Diklat, Kinerja Human Capital Readiness (HCR), Sertifikasi Kompetensi, Peningkatan Kualitas SDM

ABSTRACT

This study aims to evaluate the influence of training programs and competency certification on the quality of Human Resources (HR) and Human Capital Readiness (HCR) performance at PT PLN (Persero) UP3 Baubau. This study used a correlational approach. This research used quantitative methods with a correlational type. Data collection techniques include the use of questionnaires for quantitative data. The data analysis method used includes descriptive analysis. The results showed that training programs significantly positively influence the quality of HR, enhancing employees' technical skills. However, the direct impact on HCR performance is relatively weak. Conversely, competency certification programs exhibit a stronger influence on HCR performance despite hurting HR quality. The improvement in HR quality has proven to significantly affect HCR performance. This research emphasizes the importance of investing in HR development to prepare companies for challenges in a dynamic business environment.

Keywords: Training, Human Capital Readiness (HCR) Performance, Competency Certification, Improving Human Resource Quality



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Tantangan globalisasi dan persaingan bisnis telah menjadi fenomena yang tidak bisa diabaikan dalam dunia

usaha modern. Era globalisasi telah membawa perubahan yang signifikan terhadap dinamika bisnis, menghadirkan persaingan yang semakin ketat di pasar global. Perusahaan-

perusahaan di berbagai sektor harus mampu bersaing secara efektif untuk mempertahankan relevansi dan terus berkembang di tengah lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Persaingan yang semakin sengit ini menuntut adanya strategi dan inovasi yang lebih baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis global (Tjahjadi et al., 2022).

Dalam konteks persaingan yang semakin intensif ini, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat krusial. SDM tidak hanya menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga menjadi aset utama yang membedakan perusahaan yang sukses dari yang tidak. SDM yang berkualitas bukan hanya sekadar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menghadapi perubahan yang terjadi, berinovasi, serta memimpin perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Kemampuan adaptasi, fleksibilitas, dan kreativitas dari SDM menjadi kunci dalam menghadapi tantangan yang kompleks dalam lingkungan bisnis yang dinamis (Nugraha & Kartika, 2020a).

Dalam era di mana perubahan merupakan konstan, perusahaan harus mampu bertransformasi secara cepat dan efisien. Inovasi menjadi kunci dalam menjawab tantangan yang muncul, dan SDM merupakan katalisator utama dalam proses inovasi ini. SDM yang berkualitas memiliki potensi untuk menciptakan ide-ide baru, mengembangkan solusi-solusi kreatif, serta mengimplementasikan perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menjaga daya saing perusahaan (Bryllian & Kisworo, 2021a). Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan dan pemberdayaan SDM menjadi sangat penting bagi setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Program pelatihan dan pengembangan karyawan (diklat) serta upaya untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi menjadi strategi yang relevan dalam meningkatkan kualitas SDM. Diklat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sementara sertifikasi kompetensi memberikan pengakuan formal atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Tantangan yang dihadapi oleh PT PLN (Persero) UP3 Baubau dalam sektor energi tidak dapat diabaikan. Sebagai bagian dari sektor energi yang vital, perusahaan ini menghadapi tantangan yang unik dan kompleks. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah tuntutan untuk menjaga infrastruktur energi yang handal, efisien, dan berkelanjutan. Sebagai penyedia layanan energi yang besar, PT PLN (Persero) UP3 Baubau bertanggung jawab untuk memastikan pasokan listrik yang stabil dan terjangkau bagi masyarakat, industri, dan sektor lainnya. Tantangan ini semakin diperumit dengan perkembangan teknologi dan perubahan regulasi di sektor energi, serta kebutuhan akan adaptasi terhadap tren-tren baru dalam pembangunan infrastruktur energi yang ramah lingkungan. Dalam menghadapi tantangan yang kompleks seperti ini, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. SDM yang

berkualitas tidak hanya memegang peran penting dalam menjalankan operasional sehari-hari, tetapi juga dalam merumuskan strategi jangka panjang perusahaan. Keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh SDM akan sangat memengaruhi kemampuan perusahaan untuk menghadapi berbagai perubahan dan tuntutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Dalam konteks PT PLN (Persero) UP3 Baubau, kualitas SDM menjadi semakin krusial mengingat kompleksitas dan tanggung jawab yang dimilikinya dalam menyediakan layanan energi yang andal dan efisien bagi masyarakat. SDM yang berkualitas akan mampu mengoptimalkan kinerja organisasi, baik dalam hal menjaga infrastruktur energi yang ada maupun dalam menghadapi tantangan baru yang muncul di sektor energi. Mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan, mengelola, dan menjalankan proyek-proyek infrastruktur energi dengan efektif, serta untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dan regulasi yang terjadi dalam industri ini (Bryllian & Kisworo, 2021b). Investasi dalam pengembangan kualitas SDM menjadi sangat penting bagi PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Program pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi sarana utama dalam meningkatkan kualitas SDM di semua tingkatan dalam perusahaan. Diklat yang relevan dan sertifikasi kompetensi akan membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

Dalam konteks perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, penelitian tentang pengaruh diklat dan sertifikasi kompetensi menjadi sangat relevan. Diklat dan sertifikasi kompetensi dianggap sebagai sarana penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dengan memperkuat keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam konteks pekerjaan saat ini. Pertama-tama, diklat atau pelatihan kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pelatihan dapat mencakup berbagai bidang, mulai dari peningkatan keterampilan teknis hingga pengembangan soft skills seperti kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Melalui diklat, karyawan dapat mengikuti program-program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan performa mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, sertifikasi kompetensi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Dengan mendapatkan sertifikasi yang diakui secara formal, karyawan dapat membuktikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan standar industri atau profesi tertentu. Sertifikasi ini juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, serta memberikan dorongan motivasi untuk terus meningkatkan diri.

Penelitian tentang pengaruh diklat dan sertifikasi kompetensi akan membantu dalam memahami sejauh mana investasi dalam pelatihan dan sertifikasi dapat berdampak pada kualitas SDM dan kinerja organisasi

secara keseluruhan. Dengan mengevaluasi efektivitas program-program diklat dan sertifikasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya dalam pengembangan SDM. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan bisnis dan pasar kerja saat ini. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dampak yang signifikan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh program diklat dan sertifikasi kompetensi terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis korelasional. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk memahami fenomena tertentu, serta menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Creswell, 2014). Sementara itu, jenis penelitian korelasional bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan atau korelasi antara dua variabel atau lebih tanpa memanipulasi variabel tersebut (Fraenkel & Wallen, 2009).

Lokasi penelitian ini adalah PT PLN (Persero) UP3 Baubau, yang dipilih karena merupakan tempat yang relevan untuk mengkaji pengaruh diklat, sertifikasi kompetensi, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Baubau yang mengikuti diklat dan sertifikasi kompetensi. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT PLN (Persero) UP3 Baubau, jumlah populasi pegawai di UP3 Baubau sebanyak 90 orang (data 2024). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 90 pegawai, yang sekaligus menjadi seluruh responden dalam penelitian ini. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen yang relevan dengan tujuan penelitian. Variabel independen meliputi Diklat (X1), yang mencakup program pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM, serta Sertifikasi Kompetensi (X2), yang mengukur validasi kemampuan karyawan. Variabel dependen terdiri dari Kinerja Human Capital Readiness (Z), yang mengevaluasi kesiapan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, serta Peningkatan Kualitas SDM (Y), yang mencerminkan efektivitas dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data mencakup penggunaan kuesioner untuk data kuantitatif, yang akan diberikan kepada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Baubau untuk mengukur partisipasi dalam program diklat dan sertifikasi kompetensi serta persepsi terhadap

kualitas SDM dan kinerja HCR. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data kualitatif dari responden terpilih, memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan pengalaman dan pandangan secara mendalam. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung implementasi program-program tersebut di lapangan, sementara dokumentasi digunakan untuk memperoleh data tambahan tentang variabel yang relevan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, digunakan dua jenis data utama, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka yang dapat diukur secara numerik, seperti hasil tes program diklat dan sertifikasi kompetensi serta indikator kinerja Human Capital Readiness (HCR). Sedangkan data kualitatif berupa deskripsi yang mendalami persepsi serta pengalaman individu terhadap program-program tersebut melalui wawancara dan observasi. Sumber data primer meliputi survei dan wawancara langsung dengan karyawan dan manajer, sementara data sekunder mencakup data statistik yang telah ada terkait kinerja HCR dari PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Kombinasi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif terhadap pengaruh program-program tersebut terhadap kualitas SDM dan kinerja HCR di perusahaan ini.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk mengukur faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Human Capital Readiness (HCR) di Kantor PT PLN UP3 Baubau secara logis dan teoritis. Selain itu, metode analisis kuantitatif menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) melalui Smart PLS diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel diklat, sertifikasi kompetensi, dan peningkatan kualitas SDM terhadap variabel HCR dan peningkatan kualitas SDM. Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji kontribusi masing-masing variabel dalam hubungan kausal antara X1, X2, dan X3 terhadap Y1 dan Y2. Metode statistik lainnya yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan SPSS untuk menguji pengaruh parsial variabel X1, X2, X3, dan Learning Organization (X4) terhadap variabel terikat (Y), dengan kriteria signifikansi ditentukan berdasarkan nilai $\text{Sig} < \alpha$ (0,05).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Program Diklat terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Berdasarkan hasil penelitian, program diklat memiliki pengaruh positif terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), meskipun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Hal ini sesuai dengan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa program diklat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM pada kantor PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis

karyawan, tetapi juga meningkatkan soft skills seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Ini penting dalam menciptakan SDM yang adaptif dan siap menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis.

b. Pengaruh Program Sertifikasi Kompetensi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap kualitas sumber daya manusia di PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Hal ini bertentangan dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa program sertifikasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas SDM. Temuan ini menimbulkan sejumlah pertanyaan mengenai efektivitas program sertifikasi yang ada di perusahaan tersebut.

Ada beberapa faktor yang mungkin menjelaskan hasil yang tidak sesuai harapan ini. Pertama, kualitas program sertifikasi itu sendiri mungkin kurang memadai. Jika program sertifikasi tidak dirancang dengan baik, tidak sesuai dengan standar industri, atau tidak relevan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan, maka program tersebut tidak akan memberikan manfaat yang diharapkan. Kedua, ketidaksesuaian antara sertifikasi yang diperoleh dengan kebutuhan pekerjaan juga bisa menjadi penyebab. Sertifikasi yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan akan sulit diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga tidak berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM.

Selain itu, kurangnya dukungan implementasi dari manajemen perusahaan juga bisa mempengaruhi hasil ini. Dukungan yang memadai dari manajemen sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari sertifikasi dalam pekerjaan mereka. Jika manajemen tidak memberikan dukungan atau sumber daya yang diperlukan, maka karyawan mungkin tidak dapat mengimplementasikan apa yang mereka pelajari, yang akhirnya mempengaruhi kualitas SDM secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penting bagi PT PLN (Persero) UP3 Baubau untuk mengevaluasi kembali program sertifikasi kompetensi yang ada. Perusahaan perlu memastikan bahwa program sertifikasi tersebut relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan memberikan manfaat nyata bagi karyawan. Evaluasi ini bisa melibatkan peninjauan kurikulum sertifikasi, memastikan keterkaitan dengan tugas pekerjaan, serta meningkatkan dukungan manajemen untuk penerapan hasil sertifikasi. Dengan melakukan perbaikan tersebut, diharapkan program sertifikasi kompetensi dapat benar-benar berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM di perusahaan.

c. Pengaruh Program Diklat terhadap Kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program diklat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

dengan koefisien jalur sebesar 0.083. Meskipun pengaruh ini tergolong lemah, temuan ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa program diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja HCR. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka tetapi juga mempersiapkan mereka untuk mengambil peran yang lebih besar dalam organisasi. Karyawan yang terlatih cenderung lebih percaya diri dan siap menghadapi tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu mereka dan kesiapan perusahaan secara keseluruhan dalam menghadapi perubahan dan dinamika bisnis. Peningkatan keterampilan teknis melalui diklat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Selain itu, pelatihan juga sering mencakup pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerjasama tim, yang sangat penting dalam memastikan keberhasilan operasional dan strategis perusahaan.

Meskipun demikian, pengaruh yang lemah menunjukkan bahwa ada ruang untuk peningkatan dalam program diklat saat ini. Evaluasi lebih lanjut mungkin diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan yang diberikan, termasuk menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan dan menyediakan dukungan pasca-pelatihan untuk memastikan keterampilan yang dipelajari dapat diterapkan dengan baik di tempat kerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya program diklat dalam meningkatkan Human Capital Readiness di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, meskipun ada kebutuhan untuk terus menyempurnakan program tersebut agar dampaknya lebih signifikan.

d. Pengaruh Program Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Penelitian ini menemukan bahwa program sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau dengan koefisien jalur sebesar 0.855. Temuan ini mendukung hipotesis keempat, yang menyatakan bahwa program sertifikasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja HCR. Sertifikasi kompetensi memberikan pengakuan formal atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Pengakuan ini meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi mereka, karena mereka merasa lebih dihargai dan diakui atas kemampuan profesional mereka. Karyawan yang tersertifikasi cenderung lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaan, karena mereka telah memiliki bekal keterampilan yang diakui secara formal.

Dengan kepercayaan diri yang meningkat, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, beradaptasi dengan perubahan, dan menghadapi situasi sulit dengan lebih baik. Hal ini berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kesiapan sumber daya manusia yang baik memungkinkan perusahaan untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika bisnis, sehingga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan operasional

perusahaan. Secara keseluruhan, program sertifikasi kompetensi terbukti menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kinerja HCR di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, melalui peningkatan kepercayaan diri dan motivasi karyawan yang berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan.

e. Pengaruh Peningkatan Kualitas SDM terhadap Kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM memiliki pengaruh positif yang sangat kuat terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, dengan koefisien jalur sebesar 1.742. Temuan ini mendukung hipotesis kelima yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja HCR. Kualitas SDM yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk lebih efektif dalam mengelola dan menjalankan operasional sehari-hari. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, kualitas SDM yang tinggi juga mempermudah perusahaan dalam merencanakan strategi jangka panjang dan beradaptasi dengan perubahan serta tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan SDM yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saingnya. Karyawan yang kompeten juga mampu memberikan solusi kreatif dan inovatif untuk berbagai masalah operasional, sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Secara keseluruhan, peningkatan kualitas SDM terbukti sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja HCR di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, menjadikannya faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan.

f. Pengaruh Program Diklat terhadap Kinerja Human Capital Readiness (HCR) melalui Peningkatan Kualitas SDM di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Penelitian ini menunjukkan bahwa program diklat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR) melalui peningkatan kualitas SDM di PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Meskipun pengaruh langsung program diklat terhadap HCR relatif lemah, pelatihan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kualitas SDM.

Hal ini mendukung hipotesis keenam yang menyatakan bahwa program diklat berpengaruh terhadap kinerja HCR melalui peningkatan kualitas SDM. Melalui diklat, karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Peningkatan ini tidak hanya membuat karyawan lebih kompeten dan percaya diri, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan yang lebih besar dalam lingkungan kerja. Dengan SDM yang berkualitas, perusahaan menjadi lebih siap dalam mengelola operasional sehari-hari, merencanakan strategi

jangka panjang, dan beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Ini pada akhirnya meningkatkan kinerja HCR perusahaan, menjadikannya lebih tangguh dan responsif terhadap tantangan dan peluang. Program diklat yang efektif adalah investasi strategis untuk meningkatkan kualitas SDM dan kesiapan perusahaan dalam menghadapi masa depan.

g. Pengaruh Program Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Human Capital Readiness (HCR) melalui Peningkatan Kualitas SDM di PT PLN (Persero) UP3 Baubau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program sertifikasi kompetensi memiliki pengaruh negatif terhadap peningkatan kualitas SDM, namun memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau. Hal ini mendukung hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa program sertifikasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja HCR melalui peningkatan kualitas SDM.

Pengaruh negatif sertifikasi terhadap kualitas SDM dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidaksesuaian antara materi sertifikasi dengan kebutuhan nyata di lapangan atau implementasi program yang kurang optimal. Namun, meskipun demikian, pengakuan formal yang diberikan oleh sertifikasi tersebut masih memberikan dorongan motivasi dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Karyawan yang telah memiliki sertifikasi mungkin merasa lebih dihargai dan diakui atas keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara efektif dalam pekerjaan mereka. Pengaruh ini terlihat dalam kinerja HCR yang meningkat, meskipun kualitas SDM tidak meningkat secara signifikan.

Dampak positif ini menunjukkan bahwa sertifikasi dapat memperkuat kesiapan perusahaan dalam menghadapi tantangan dengan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih efisien. Oleh karena itu, meskipun terdapat pengaruh negatif pada kualitas SDM, penting bagi perusahaan untuk terus mengoptimalkan program sertifikasi agar lebih relevan dan bermanfaat bagi pengembangan kompetensi karyawan. Ini bisa melibatkan penyesuaian kurikulum sertifikasi, peningkatan kualitas program pelatihan, serta dukungan manajemen yang lebih kuat dalam proses sertifikasi. Dengan demikian, program sertifikasi dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kesiapan human capital perusahaan secara menyeluruh.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa program diklat memiliki pengaruh positif terhadap kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, meskipun pengaruh tersebut cenderung lemah. Pelatihan yang efektif membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills, yang penting untuk beradaptasi dengan tantangan di lingkungan kerja. Di sisi lain, program sertifikasi kompetensi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kualitas SDM, yang

mengindikasikan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap relevansi dan efektivitas program tersebut. Sementara itu, sertifikasi kompetensi menjanjikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Human Capital Readiness (HCR), karena meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi karyawan. Kualitas SDM yang tinggi terbukti memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja HCR, sehingga penting bagi perusahaan untuk fokus pada strategi pengembangan SDM yang menyeluruh.

Untuk meningkatkan kualitas SDM dan kinerja HCR di PT PLN (Persero) UP3 Baubau, disarankan agar perusahaan melakukan evaluasi menyeluruh dan pembaruan terhadap kurikulum program sertifikasi kompetensi agar lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan standar industri. Perusahaan juga diharapkan memberikan dukungan manajerial yang lebih baik untuk penerapan hasil sertifikasi, serta memperkuat komitmen terhadap program diklat untuk memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, peningkatan akses terhadap pelatihan lanjutan dan pos pelatihan untuk mendukung karyawan dalam menerapkan keterampilan yang dipelajari di tempat kerja juga dianjurkan. Dengan pendekatan yang lebih holistik dan terintegrasi dalam pengembangan SDM, perusahaan akan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan dan meningkatkan daya saingnya di industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuze, A., & Lubkina, V. (2021). Transversal competencies for digital readiness and development of human capital in engineering education. *Vide. Tehnologija. Resursi - Environment, Technology, Resources*, 2.
- Ali, H., Lubis, A. R., Darsono, N., & Idris, S. (2019). Contribution of intellectual capital strategic readiness and government innovation. *Opcion*, 35(Special Issue 23).
- Bryllian, D., & Kisworo, K. (2021). Sistem informasi monitoring kinerja SDM (Studi kasus: PT PLN unit pelaksanaan pembangkit Tarahan). *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 1(2).
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Gary, D. (2017). *Human resource management*. New York: Pearson.
- Handayani, S. (2019). Analisis human capital readiness pada perusahaan perdagangan Indonesia (Persero). *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 1(2).
- Hermawan, I., & Suharnomo, S. (2020). Information technology as a strategic resource in encouraging organizational change readiness through the role of the human capital effectiveness. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 11(2).
- Linda Sutanto, Bambang Tjahjadi, & Fiona Niska Dinda Nadia. (2023). The impact of human capital readiness on business performance: The mediating role of innovation capability. *Journal of Accounting Science*.
- Nugraha, M. A., & Kartika, L. (2020). Evaluasi efektivitas pelatihan pengoperasian gardu induk pada pegawai gardu induk PT PLN (Persero) area pelaksana pemeliharaan Salatiga. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(3).
- Ríos-Manriquez, M. (2021). Human capital and its influence on the e-readiness of the company: An empirical case. *International Journal of Innovation*, 9(1).
- Saadah, L., & Hendarman, A. F. (2022). The relationship between new learning organization on human capital readiness of SMEs in Industry 4.0. *Devotion Journal of Community Service*, 3(10).
- Sugianto, R. F., & Wessiani, N. A. (2018). Perancangan model human capital readiness tenaga kependidikan yang terlibat dalam core process Departemen di Institut Teknologi Sepuluh Nopember. *Jurnal Teknik ITS*, 7(1).
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Nadyaningrum, V., & Aminy, A. (2022). Human capital readiness and global market orientation in Indonesian micro-, small- and medium-sized enterprises business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1).
- Tjahjadi, B., Agastya, I. B. G. A., Soewarno, N., & Adyantari, A. (2023). Green human capital readiness and business performance: Do green market orientation and green supply chain management matter? *Benchmarking*, 30(10).