



Analisis Kebutuhan Sertifikasi Pelatihan Karyawan Untuk Pengembangan Karyawan Pada PT PLN Nusantara Services

Fitri A'isyah

Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : fitriaisyaash@gmail.com

Ni Made Ida Pratiwi

Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: madeida@untag-sby.ac.id

Rachmat Risanto Tiesa

Training Development Center

PT PLN Nusantara Power Services

Email: risantotdc@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the certification training needs of employees for their development at PT PLN Nusantara Power Services. In the context of increasing industry competition and rapid technological advancements, the need for relevant certifications and training has become crucial to enhance employee competence and competitiveness. The research employs a qualitative approach, collecting data through interviews and observations. The findings indicate several key areas where training certification is highly needed, including technical fields, occupational safety, and project management. Furthermore, the results reveal that structured and continuous certification programs can boost employee motivation and performance, supporting the achievement of the company's strategic goals. Recommendations from this research include the development of training curricula that align with industry needs, increased collaboration with external certification institutions, and the development of a continuous evaluation system to ensure the effectiveness of the certification programs. Thus, the implementation of these training certification programs is expected to contribute positively to the human resource development at PT PLN Nusantara Power Services.*

Keywords: *Certification Training, Employee Development, PT PLN Nusantara Power Services*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan sertifikasi pelatihan karyawan untuk pengembangan karyawan di PT PLN Nusantara Power Services. Dalam konteks persaingan industri yang semakin ketat dan perkembangan teknologi yang pesat, kebutuhan akan sertifikasi dan pelatihan yang relevan menjadi krusial untuk meningkatkan kompetensi dan daya saing karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa area kunci di mana sertifikasi pelatihan sangat dibutuhkan, antara lain di bidang teknik, keselamatan kerja, dan manajemen proyek. Selain itu, temuan juga mengungkapkan bahwa adanya program sertifikasi yang terstruktur dan berkelanjutan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Rekomendasi dari penelitian ini mencakup pengembangan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri, peningkatan kolaborasi dengan institusi sertifikasi eksternal, dan pengembangan sistem evaluasi berkelanjutan untuk memastikan efektivitas program sertifikasi. Dengan demikian, diharapkan implementasi dari program sertifikasi pelatihan ini dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan sumber daya manusia di PT PLN Nusantara Power Services.

Kata kunci: Sertifikasi Pelatihan, Pengembangan Karyawan, PT PLN Nusantara Power Services

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk selalu beradaptasi dan meningkatkan daya saingnya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi dinamika industri. PT PLN Nusantara Services, sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan energi terkemuka di Indonesia, menyadari pentingnya pengembangan kompetensi karyawan guna mencapai visi dan misinya.

Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan sertifikasi merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Sertifikasi memberikan pengakuan formal terhadap kemampuan karyawan dalam bidang tertentu, yang tidak hanya meningkatkan kredibilitas individu tetapi juga reputasi perusahaan. Selain itu, sertifikasi dapat mendorong karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agen of change bagi para individu di dalamnya. Melalui pelatihan dan pengembangan, nilai-nilai strategis organisasi dapat ditransfer atau diinternalisasi oleh anggota atau individu, serta membangun budaya organisasi dan kompetensi inti organisasi. Dalam konteks ini, pelatihan dan pengembangan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pelatihan diterapkan sebagai solusi terhadap masalah kinerja individu (Sudarmanto, 2009).

Dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif saat ini, pengembangan karyawan menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai keunggulan operasional dan strategis. Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawannya menguasai keterampilan dan pengetahuan yang relevan untuk mendukung tugas-tugas mereka serta berkontribusi secara efektif terhadap tujuan organisasi. Salah satu metode untuk mencapainya adalah melalui pelatihan dan sertifikasi yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Learning Need Analysis - LNA*) adalah proses yang digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang spesifik bagi karyawan. (*Learning Need Analysis - LNA*) membantu dalam menentukan kesenjangan antara keterampilan yang ada dan yang diperlukan, serta mengarahkan perusahaan dalam menyusun program pelatihan yang tepat sasaran. Berdasarkan hasil (*Learning Need Analysis - LNA*), perusahaan menyusun *Term of Reference (TOR)* yang berfungsi sebagai panduan dalam merencanakan dan melaksanakan program pelatihan dan sertifikasi. TOR ini mencakup

berbagai elemen penting untuk memastikan pelatihan berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan yang telah diidentifikasi.

Analisis Kebutuhan Sertifikasi Pelatihan Karyawan adalah alat yang sangat penting untuk menjamin karyawan menguasai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mendukung operasional dan tujuan strategis perusahaan. Dengan menyusun *Term of Reference (TOR)* yang jelas dan terstruktur, perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan yang efektif, mencapai tujuan pengembangan karyawan, dan memenuhi kebutuhan bisnis yang dinamis. Proses ini tidak hanya meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Namun, untuk merancang program pelatihan dan sertifikasi yang efektif, perusahaan perlu melakukan analisis kebutuhan secara menyeluruh. Analisis kebutuhan ini mencakup identifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, serta kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki karyawan saat ini dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, program pelatihan dan sertifikasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan sertifikasi pelatihan karyawan di PT PLN Nusantara Services, dengan fokus pada bidang teknis dan manajerial. Melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi, penelitian ini akan mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan kompetensi dan memberikan rekomendasi untuk pengembangan program pelatihan yang tepat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi PT PLN Nusantara Services dalam merancang strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

KAJIAN TEORITIS

Pelatihan Kerja

Dalam pandangan DeCenzo & Robbins (2005, p. 204) Pelatihan karyawan adalah upaya pelatihan yang difokuskan pada tugas-tugas yang sedang dijalankan saat ini, sementara pengembangan karyawan adalah fokus pada upaya pelatihan untuk pertumbuhan pribadi karyawan di masa depan. Memberikan pelatihan kepada karyawan memiliki kepentingan yang signifikan karena dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, serta memberikan dorongan bagi mereka untuk meningkatkan kinerja dan semangat kerja. Menurut (Massie, Tewal, dan Sendow, 2015), pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan tidak hanya mencakup perubahan sikap agar karyawan dapat bekerja lebih efektif, tetapi juga usaha untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan yang telah menempati suatu jabatan

atau menjalankan tugas tertentu. Pelatihan adalah metode yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan. Pelatihan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja karyawan. Hal ini penting untuk memperkuat baik hard skill maupun soft skill auditor milenial, sehingga mereka memiliki etika kerja yang baik dan dapat mengurangi konflik di tempat kerja, sesuai dengan penelitian oleh Reza, Rofiaty, dan Djazuli (2018).

Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Karir

Pengembangan sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan yang dijalankan secara terencana dan sistematis untuk memberikan kemampuan kepada karyawan dalam sebuah perusahaan, baik untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang, sejalan dengan penelitian oleh Krismiyati (2017:44). Sumber daya manusia sendiri merujuk pada gabungan dari kecerdasan mental dan fisik yang dimiliki oleh individu. Kualitas dan kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor genetik dan lingkungannya, namun dorongan untuk mencapai kepuasan diri juga turut menjadi motivasi utama dalam hasil kerjanya, seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2003: 244).

Pengembangan karir secara umum merujuk pada usaha untuk mengubah atau meningkatkan posisi karier seseorang dari satu jabatan ke jabatan lain yang berbeda dalam sebuah organisasi. Menurut Wirotomo dan Pasaribu (2007), pengembangan karir mencerminkan peningkatan status individu di dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditentukan. Dalam konteks perusahaan, pengembangan karir mencakup usaha perorangan untuk mencapai rencana karir pribadi serta upaya dari departemen sumber daya manusia Untuk mencapai rencana kerja yang sesuai dengan struktur organisasi, faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk pertumbuhan karir, yang mencakup peluang promosi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan atribut dasar yang menentukan seberapa efektif seseorang dalam melakukan pekerjaannya atau karakteristik individu yang secara kausal terkait dengan standar tertentu mengenai efektivitas atau kinerja unggul dalam situasi pekerjaan atau konteks tertentu (Spencer dalam Moehariono, 2010). Wibowo (2012:324) mengartikan kompetensi sebagai Kemampuan untuk melaksanakan tugas didukung oleh pengetahuan dan keterampilan, serta dilengkapi dengan sikap kerja yang sesuai untuk pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis kebutuhan sertifikasi pelatihan karyawan dalam rangka pengembangan karyawan di PT PLN Nusantara Services. Metode deskriptif kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam dan mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang sedang diteliti. Adapun Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yakni wawancara dan Observasi. Wawancara menurut (Moleong, 2013) merupakan percakapan dengan tujuan tertentu antara pewawancara dan orang yang diwawancarai, dimana pewawancara mengajukan pertanyaan dan orang yang diwawancarai memberikan jawaban. Observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung kegiatan yang berlangsung pada objek penelitian, dalam hal ini untuk memahami Kebutuhan Sertifikasi Pelatihan Karyawan untuk Pengembangan Karyawan pada PT PLN Nusantara Services.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan utama dari Analisis Kebutuhan Sertifikasi Pelatihan Karyawan adalah untuk mengidentifikasi dan memahami kebutuhan karyawan dalam lingkup pekerjaan dan organisasi. Proses ini menghasilkan informasi yang relevan dan mendalam mengenai kebutuhan pelatihan karyawan, sehingga memungkinkan pengambilan langkah-langkah yang tepat untuk memenuhinya. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi, ditemukan bahwa pelatihan dilakukan dalam dua bidang utama: Bidang Teknik dan Bidang Non Teknik. Berikut Pelatihan yang Dilakukan oleh Perusahaan PT PLN Nusantara Power Services :

1. Bidang Teknik

Pelatihan dalam bidang teknik biasanya berkonsentrasi pada keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menangani aspek teknis dari operasi perusahaan. Berikut adalah beberapa jenis pelatihan yang mungkin dilakukan:

- **Pelatihan Pengoperasian dan Pemeliharaan Peralatan**

Fokus pada cara mengoperasikan, memelihara, dan memperbaiki peralatan teknis.

- **Pelatihan Keselamatan Kerja Teknik**

Mencakup prosedur keselamatan dalam pengoperasian mesin dan peralatan teknis.

- **Pelatihan Teknologi Terbaru**

Memperkenalkan teknologi baru yang relevan dengan industri, seperti sistem otomasi, kontrol industri, dan perangkat lunak teknik terbaru.

- **Pelatihan Manajemen Proyek Teknik**

Teknik dan metode manajemen proyek yang efektif untuk proyek teknik.

- **Pelatihan Pengujian dan Pengukuran**

Teknik pengujian dan pengukuran untuk memastikan kualitas dan kinerja produk atau sistem teknis.

- **Pelatihan Instalasi dan Komisioning**

Prosedur instalasi dan komisioning sistem atau peralatan baru.

2. Bidang Non Teknik

Pelatihan dalam bidang non teknik berfokus pada pengembangan keterampilan yang mendukung operasi bisnis, manajemen, dan pengembangan pribadi. Berikut adalah beberapa jenis pelatihan yang mungkin dilakukan:

- **Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan**

Mengembangkan keterampilan manajemen, kepemimpinan, pengambilan keputusan, dan strategi bisnis.

- **Pelatihan Komunikasi dan Negosiasi**

Keterampilan komunikasi efektif, presentasi, dan negosiasi.

- **Pelatihan Keuangan dan Akuntansi**

Prinsip-prinsip dasar keuangan, akuntansi, pengelolaan anggaran, dan analisis laporan keuangan.

- **Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan manajemen kinerja karyawan.

- **Pelatihan Keterampilan Interpersonal**

Pengembangan keterampilan interpersonal seperti kerja tim, resolusi konflik, dan kecerdasan emosional.

- **Pelatihan Hukum dan Etika Bisnis**

Pemahaman tentang hukum bisnis, etika, dan kepatuhan terhadap regulasi.

Pelatihan di kedua bidang ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan mendukung keberhasilan operasional serta strategi bisnis perusahaan.

Proses pelatihan dilakukan melalui beberapa tahap penting:

- 1. Pemberitahuan dan Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Learning Need Analysis - LNA*)**

- a. Pemberitahuan dilakukan sebelum awal tahun kepada setiap divisi.
- b. Setiap divisi melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Learning Need Analysis - LNA*) untuk menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan.

2. Penyusunan *Term of Reference* (TOR)

- a. Berdasarkan hasil (*Learning Need Analysis* - LNA), disusun *Term of Reference* (TOR) untuk pelatihan.
- b. TOR ini menjadi dasar untuk pembuatan order pelatihan oleh perencanaan pengembangan sumber daya manusia (*Human Capital Development Planning*).

3. Pelaksanaan Pelatihan

- a. Pelatihan dilaksanakan dengan frekuensi minimal 5-10 kali selama 5 tahun.

Output dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan yang dilakukan memberikan beberapa output dan manfaat penting, di antaranya:

1. Kerja Sama Bisnis

Meningkatkan kerja sama bisnis antara perusahaan PT PLN Nusantara Services dan para stakeholder.

2. Pemenuhan Kebutuhan Regulasi Perusahaan

Memenuhi kebutuhan regulasi yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga operasional perusahaan tetap sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Menghindari Sanksi Pemerintah

Setiap unit dapat terhindar dari sanksi yang mungkin dikenakan oleh pemerintah akibat pelanggaran peraturan atau ketidakpatuhan terhadap undang-undang.

Pelatihan di kedua bidang, baik teknis maupun non-teknis, bertujuan utama untuk meningkatkan kompetensi karyawan, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, serta mendukung keberhasilan operasional dan strategi bisnis perusahaan. Kemampuan karyawan dapat diamati dari potensi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Winarno, 2020). Pelatihan teknis memberikan pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperlukan bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Contohnya, pelatihan dalam pengoperasian peralatan memungkinkan karyawan mengelola peralatan dengan benar, sementara pelatihan manajemen proyek memberikan keterampilan untuk mengelola proyek dengan efisien. Di sisi lain, pelatihan non-teknis seperti manajemen dan kepemimpinan membantu karyawan mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan strategi bisnis. Model berbasis kompetensi sedang dimanfaatkan untuk mengenali keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individu yang esensial untuk mencapai kinerja pekerjaan yang berhasil di berbagai konteks kerja untuk memastikan bahwa sistem manajemen sumber daya manusia menitikberatkan pada pengembangan aspek-aspek tersebut (Lucia & Lepsinger, 1999).

Pelatihan juga memastikan bahwa karyawan memahami dan mematuhi peraturan dan kebijakan yang relevan. Misalnya, pelatihan keselamatan kerja mengajarkan prosedur keselamatan dalam pengoperasian peralatan dan memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Hal yang sama berlaku untuk pelatihan keuangan dan akuntansi yang mengajarkan pentingnya kepatuhan terhadap praktik akuntansi dan regulasi keuangan. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas produk atau layanan. Pelatihan teknologi terbaru memungkinkan perusahaan mengadopsi teknologi terkini, sementara pelatihan manajemen membantu mengembangkan tim yang kuat dan mendorong pencapaian tujuan strategis.

Dengan demikian, pelatihan di kedua bidang tersebut tidak hanya memperkuat keterampilan individu, tetapi juga merupakan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan pencapaian tujuan bisnis perusahaan. Karyawan yang kompeten umumnya memiliki keterampilan dan motivasi untuk menangani masalah pekerjaan dengan cepat, sehingga mereka menjadi lebih efektif dan responsif terhadap tuntutan pekerjaan mereka (Loindong et al., 2015). Investasi dalam pelatihan yang tepat dapat membawa dampak positif yang signifikan bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, memperkuat posisi mereka dalam pasar dan mendukung pertumbuhan jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Analisis kebutuhan sertifikasi pelatihan karyawan untuk pengembangan karyawan pada PT PLN Nusantara Services menunjukkan beberapa temuan penting. Dalam menghadapi tantangan era globalisasi dan perkembangan teknologi yang cepat, PT PLN Nusantara Services menyadari pentingnya pengembangan kompetensi karyawan untuk mempertahankan daya saingnya di industri energi. Pelatihan dan sertifikasi diidentifikasi sebagai strategi efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Melalui analisis kebutuhan pelatihan yang teliti, perusahaan dapat merancang program-program yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan bisnisnya. Dengan mengembangkan karyawan yang kompeten dan berkualitas, PT PLN Nusantara Services dapat memperkuat posisinya di pasar dan meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan menjadi kunci bagi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Saran

PT PLN Nusantara Services perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan sertifikasi sebagai bagian integral dari strategi pengembangan SDM mereka dengan menyediakan anggaran yang memadai dan dukungan manajemen yang kuat. Perusahaan harus memastikan bahwa program pelatihan dan sertifikasi yang disusun berfokus pada kebutuhan nyata karyawan dan relevan dengan tujuan bisnis perusahaan, yang dapat dicapai melalui analisis kebutuhan yang menyeluruh dan melibatkan karyawan dalam proses pengembangan program. Kolaborasi dengan lembaga pelatihan eksternal atau institusi sertifikasi juga bisa dipertimbangkan untuk memastikan program-program yang diselenggarakan sesuai dengan standar industri dan mendapatkan pengakuan yang luas.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan PT PLN Nusantara Services dapat meningkatkan efektivitas program sertifikasi pelatihan karyawan dan secara keseluruhan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Apriliana, & Nawangsari. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812.
- Faujiah, & Fadli. (2023). Analisis kebutuhan pelatihan karyawan pada PT Pupuk Kujang Cikampek. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 318-321.
- Hasanah, Gebina, Chafshah, Hammami, & Anshori. (2024). Analisis pelatihan dan pengembangan karyawan. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital (JIMaKeBiDi)*, 2(1), 171–184.
- Lukvinda, & Macella. (2022). Pengembangan kompetensi karyawan pada bagian keuangan dan umum PT PLN (Persero) UPK Nagan Raya. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(2), 207-223.
- Maulana, A. (2022). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1).
- Mufidah, M., Mursito, & Kustiyah. (2020). Pelatihan kerja, motivasi dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Rifa Financindo Berjangka Solo. *Edunomika*, 4(1), 145-154.