

Pengaruh Sertifikasi Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit Provinsi Kalimantan Barat

Ratna Sundari*

Teknologi Rekayasa Kimia Industri, Politeknik LPP Yogyakarta

*Email Korespondensi: rts@polteklppa.ac.id

Abstrak

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kerja nasional Indonesia, standar internasional dan atau standar khusus. Kompetensi sangat penting dimiliki oleh tenaga kerja karena kompetensi menggabungkan 3 aspek yang harus dimiliki yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah sertifikasi kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di industri perkebunan kelapa sawit Kalimantan Barat. Metode penelitian dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan kuisioner. Pendekatan survei dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik sampling dilakukan dengan pengambilan sampel dari 3 perusahaan kelapa sawit di Kalimantan Barat. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,781 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil nilai koefisien regresi 0,781 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan sertifikasi kompetensi diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar kinerja.

Kata kunci : Sertifikasi Kompetensi, Kinerja Karyawan, Kelapa Sawit, Kalimantan Barat

Abstract

Work competency certification is the process of issuing competency certificates conducted objectively through competency assessments that refer to Indonesian national work standards, international standards, and/or specific standards. Competency is essential for the workforce because it combines three necessary aspects: knowledge, skills, and work attitude, all in accordance with established standards. This study aims to analyze whether competency certification influences employee performance in the oil palm plantation industry in West Kalimantan. The research method employed a descriptive quantitative approach using a questionnaire. The survey utilized an associative-causal research design to examine the relationship between independent and dependent variables. Sampling was conducted by selecting samples from three oil palm companies in West Kalimantan. This was evidenced by a regression coefficient of 0.781 and a significance value of 0.041, which is less than 0.05. The regression coefficient of 0.781 indicates that every increase in competency certification is followed by an increase in employee performance. Based on the research results and the simple linear regression analysis conducted, it can be concluded that competency certification has a positive and significant effect on employee performance. These findings indicate that competency certification is a key factor in improving employee performance standards. The better an employee's performance, the higher their competency in carrying out job duties and responsibilities in accordance with performance standards.

Keywords: Competency Certification, Employee Performance, Oil Palm Plantation, West Kalimantan

PENDAHULUAN

Sertifikasi kompetensi kerja merupakan proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kerja nasional Indonesia, standar internasional dan atau standar khusus. Sertifikasi biasanya memegang peranan krusial karena sertifikasi berfungsi sebagai kerangka acuan yang memandu sistem kerja sehingga mendapatkan hasil yang optimal (Setiawati & Gultom, 2025). Kepemilikan sertifikat kompetensi merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan standar kompetensi sesuai dengan SKKNI ataupun standar kompetensi yang berlaku dinegara Indonesia. Kompetensi sangat penting dimiliki oleh tenaga kerja dimana kompetensi ini menggabungkan 3 aspek yang harus dimiliki yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar. Kemampuan dalam tiga aspek ini tidak boleh dipisah-pisah dan secara keseluruhan harus ada dalam karakter orang tersebut sehingga disebut kompeten. Meskipun memiliki pengetahuan yang memadai tetapi tidak pernah melakukan praktek maka akan sulit untuk bisa menerapkan ilmu yang dimiliki, begitu pula sangat memadai dalam prakteknya tetapi tidak memiliki ilmu yang mendukung maka kompetensi tidak akan tercapai. Demikian pula apabila memiliki ilmu dan keterampilan tetapi tidak memiliki sikap kerja yang sesuai dengan pekerjaan tersebut maka kompetensi juga tidak akan tercapai. Dengan demikian, ketiga aspek tersebut harus melekat dalam karakteristik seseorang. Banyak yang terjadi di lingkungan pekerjaan seorang yang sangat cerdas dan memiliki keterampilan yang handal tetapi tidak memiliki sikap kerja yang sesuai, sehingga banyak melakukan kesalahan-kesalahan yang tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam pekerjaan.

Proses sertifikasi melibatkan pengembangan dan penerapan standar yang menerapkan norma serta nilai dalam berbagai aspek operasional perusahaan (Iksan, Asriany, 2024). Proses asesmen merupakan proses pengumpulan bukti yang dilakukan untuk menilai kompetensi seorang pekerja sesuai dengan standar. Kompetensi dapat digunakan sebagai prediktor keberhasilan kerja seseorang pada berbagai situasi dan posisi jabatan (Asti *et al.*, 2025). Banyak ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dengan kompetensi setiap pegawai (Rohida, 2018). Sumber daya yang berkualitas inilah yang sangat dibutuhkan sebuah industri, terutama perkebunan kelapa sawit. Dengan memiliki sumber daya yang berkualitas tentunya akan dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 18 yang menyatakan bahwa tenaga kerja berhak untuk memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, swasta, atau perusahaan. Pengakuan kompetensi menjadi hal yang penting dalam penentuan kualitas tenaga kerja. SDM kompeten dalam industri pengolahan kelapa sawit sangat dibutuhkan untuk dapat menghasilkan produk minyak kelapa sawit yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Indonesia (SNI). Untuk memberikan pengakuan terhadap kompetensi tenaga kerja maka harus mengikuti asesmen yang dilaksanakan di Lembaga Sertifikasi (LSP). Lembaga Sertifikasi Profesi merupakan lembaga yang sudah mendapatkan lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Sertifikasi ISPO (*Indonesia Sustainable Palm Oil*) merupakan pedoman pengembangan kelapa sawit berkelanjutan Indonesia yang didasari oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia (Asti et al., 2025). Tujuan dari ISPO adalah untuk meningkatkan tata kelola perkebunan kelapa sawit, memastikan kepatuhan, terhadap peraturan yang berlaku, perlindungan terhadap lingkungan dan keberlangsungan industri kelapa sawit.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat berupa peningkatan kemampuan dalam melaksanakan proses kerja. Selain itu kompetensi juga penting untuk dilaksanakan pada perusahaan perkebunan dimana pekerjaan tersebut terkait dengan potensi-potensi bahaya dan penggunaan peralatan berat seperti traktor, peralatan dengan menggunakan suhu dan tekanan yang tinggi seperti boiler dan lain-lain. Kompetensi juga penting dilakukan dalam perusahaan untuk melihat seberapa jauh kinerja karyawan (Gultom *et al.*, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadhil, 2016) pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar menunjukkan bahwa aspek kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memperjelas bahwa peningkatan kompetensi merupakan prioritas yang harus dikembangkan.

Penelitian oleh (Rawis *et al.*, 2019) terhadap barista kedai kopi di Manado mengungkapkan bahwa sertifikasi profesi ternyata tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini disebabkan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan semangat

kerja meskipun karyawan telah memiliki sertifikat kompetensi. (Bagiastuti, 2015) menuliskan bahwa pada industri pariwisata di Bali, keberadaan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) belum diimplementasikan secara maksimal karena aturan yang masih bersifat sukarela (*voluntary*) serta belum terlihat manfaat langsung yang dirasakan pekerja terhadap peningkatan karier maupun penghasilan yang didapatkan. Sampai dengan saat penelitian mengenai sertifikasi kompetensi masih berfokus pada industri jasa dan pendidikan di wilayah Indonesia Tengah dan Timur, seperti Makassar, Manado, dan Bali. Belum banyak ditemukan studi yang menggali pengaruh sertifikasi khususnya industri perkebunan yang memiliki karakteristik kerja fisik dan teknis yang berbeda.

Provinsi Kalimantan Barat, sebagai salah satu pusat industri perkebunan, memiliki tantangan unik terkait standarisasi kompetensi tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian terdahulu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengisi kesenjangan sektoral dan wilayah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah sertifikasi kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di industri perkebunan Kalimantan Barat, ataukah sesuai pola ketidaksignifikanan sebagaimana ditemukan pada penelitian di sektor jasa lainnya. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat terungkap sejauh mana sertifikasi mampu berdampak sebagai alat pelindung hukum sekaligus pemacu produktivitas di sektor perkebunan.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan instrumen kuesioner. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dilandasi filsafat positivisme yang dilandasi dalam penggunaan metode untuk penelitian. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini adalah pendekatan survei dengan desain penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen (X) adalah sertifikasi kompetensi, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Provinsi Kalimantan Barat selama satu bulan (Juni 2026).

Populasi dan Sampel

Sampel berjumlah 8 responden dari 3 perusahaan kelapa sawit di Provinsi Kalimantan Barat. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah daftar pertanyaan yang dikembangkan dari masing-masing variabel. Berikut yang merupakan indikator pertanyaan dari setiap variabel :

1. Sertifikasi kompetensi (X) yaitu proses pengakuan terhadap kemampuan individu sesuai dengan standar, pengaruh terhadap peningkatan karir, kemampuan mengatasi masalah teknis, meningkatkan hasil produksi
2. Kinerja (Y) yaitu hasil kerja yang telah dicapai (Fadhil, 2016), kemampuan melaksanakan operasional, kemampuan penggunaan peralatan baru, meminimalisir kesalahan dalam bekerja

Metode Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner secara daring (*Google Form*) kepada responden. Pengolahan data menggunakan SPSS 26.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Sertifikasi Profesi (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid	0,734	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.3}	0,024	Valid		Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel
	X _{2.5}	0,030	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	X _{3.1}	0,003	Valid	0,795	Reliabel
	Y _{3.2}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{3.3}	0,000	Valid		Reliabel
	Y _{3.4}	0,004	Valid		Reliabel
	Y _{3.5}	0,004	Valid		Reliabel

Tabel 2. Regresi Linier

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,728 ^a	,530	,451	1,700	

a. Predictors: (Constant), Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,531	1	19,531	6,757	,041 ^b
	Residual	17,344	6	2,891		
	Total	36,875	7			

a. Dependent Variable: Pernyataan Kompetensi
 b. Predictors: (Constant), Kinerja

Hasil analisa menunjukkan bahwa regresi diatas memiliki hubungan yang kuat antara sertifikasi dan kinerja karyawan, dengan nilai multiple R sebesar 0,728. Koefisien determinasi sebesar 0,530 menunjukkan bahwa 53,0% variasi kinerja dijelaskan oleh sertifikasi kompetensi, sedangkan 47,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil uji ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 6,757 dengan signifikansi 0,041, yang berarti model regresi signifikan pada taraf 5%. Dengan demikian, sertifikasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji t (Parsial)

Uji t parsial dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan pengaruh secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel secara terikat secara signifikan atau tidak. Uji parsial signifikan dianggap jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan berpengaruh jika T hitung lebih besar dari T tabel.

Tabel 3. Uji t Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,500	6,041		,579
	Kinerja	,781	,301	,728	,041

a. Dependent Variable: Pernyataan Kompetensi

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,599 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,041 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kompetensi. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh kinerja terhadap kompetensi dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemajuan teknologi telah mengubah perekonomian dunia, salah satu sektor yang mengalami perubahan adalah industri (Rahargo & Jannah, 2020). Sektor industri kelapa sawit menjadi pendukung ekonomi di negara kita. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh sertifikasi kompetensi terhadap kinerja karyawan perusahaan perkebunan kelapa sawit Provinsi Kalimantan Barat. Pada sektor industri perusahaan perkebunan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Sertifikasi kompetensi merupakan bukti pengakuan atas kemampuan tenaga kerja, sehingga mampu meningkatkan kepercayaan diri, profesionalisme, serta kualitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi faktor penting yang memengaruhi keberhasilan individu dalam mencapai kinerja sesuai standar. Sehingga, industri perlu terus mendorong pengembangan kompetensi karyawan melalui program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan agar kinerja dan daya saing organisasi dapat meningkat. Perwujudan sertifikasi kompetensi mendorong peningkatan kepatuhan terhadap prosedur kerja,

mengurangi dampak kesalahan operasional pekerjaan, mengurangi resiko kecelakaan kerja, dan dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,781 dan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kompetensi, sehingga pengembangan sertifikasi kompetensi menjadi salah satu cara yang penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan perkebunan. Sertifikasi kompetensi tidak hanya membawa manfaat bagi tenaga kerja sendiri tetapi juga memberikan nilai tambah bagi industri perkebunan kelapa sawit dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sertifikasi kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan nilai koefisien regresi sebesar 0,781, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kinerja akan diikuti oleh peningkatan kompetensi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,599 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh kinerja terhadap kompetensi terbukti secara statistik signifikan.

Nilai *Standardized Coefficient Beta* sebesar 0,728 menunjukkan bahwa hubungan antara sertifikasi kompetensi dan kinerja karyawan berada pada kategori kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin tinggi pula kompetensi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa perusahaan perlu terus mendorong peningkatan kompetensi melalui program pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, dan sertifikasi kompetensi secara berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian ini memperkuat teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi dan kinerja memiliki

hubungan yang erat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asti, N. F., Dewi, N., & Yusri, J. (2025). Dampak Penerapan Sertifikasi Indonesia Sustainable Palm Oil (ISPO) Terhadap Petani Anggota Koperasi (Studi Kasus: Koperasi Sekato Jaya Lestari Kabupaten Siak, Riau). *Mimbar Agribisnis : Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 11(1), 1032. <https://doi.org/10.25157/ma.v11i1.16748>
- Bagiastuti, N. K. (2015). Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Parawisata Dalam Menyambut IATA. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 140–149.
- Fadhil, M. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. *Jurnal Perspektif*, 01(01), 70–81.
- Gultom, D. F., Wati, W., Sinaga, J., & Putri, D. A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa) Produksi Kelapa Sawit. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 17–34.
- Iksan, Asriany, I. H. (2024). Pengaruh Sertifikasi Kompetensi Terhadap Kinerja Perusahaan DI PT PLN (Persero) ULTG Kolaka. *Edunomika*, 08(03), 1–7.
- Rahargo, U. P. T., & Jannah, L. M. (2020). Tantangan Dalam Pengembangan Program Pelatihan. *Jurnal Ilmu Administrasi Kebijakan*, 11(2), 1–9.
- Rawis, A., Sendow, G. M., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4730–4737.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187>
- Setiawati, Y., & Gultom, L. K. (2025). Dampak Sertifikasi Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Sdm Mice. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 1648–1655. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1508>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.