



JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

dinasti.info@gmail.com

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>

Received: 6 Juni 2024, Revised: 30 Juni 2024, Publish: 1 Juli 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Pengaruh Komparasi, Justifikasi dan Sistem Tata Kerja Pelatihan Terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas

Rachmad Maulana¹

¹ Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia, rachmad.ma1@gmail.com

Corresponding Author: rachmad.ma1@gmail.com

Abstract: *The effect of Comparison, Justification and Governance System on Realization of Oil and Gas Well Production as PKWT Worker (Fixed-Term Employment Contract) Certification is a scientific article in the literature study within the scope of the field of science. The purpose of this article is to build a hypothesis of the influence between variables that will be used in further research. Research objects in online libraries, Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The research method with the research library comes from e-books and open access e-journals. The results of this article: 1) Training Comparison has an effect on Oil and Gas Production Well Fixed-Term Employment Contract Certification; 2) Training Justification has an effect on Oil and Gas Production Well Fixed-Term Employment Contract Certification; and 3) Training Governance System has an effect on Oil and Gas Production Well Fixed-Term Employment Contract Certification.*

Keyword: *PKWT, Certification, Justification, Comparison, Regulation System.*

Abstrak: Pengaruh Komparasi, Justifikasi dan Sistem Tata Kerja Pelatihan Terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup MSDM. Tujuan artikel ini membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya. Objek riset pada pustaka *online*, *Google Scholar*, *Mendeley* dan media *online* akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Komparasi Pelatihan berpengaruh terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas; 2) Justifikasi Pelatihan berpengaruh terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas; dan 3) Sistem Tata Kerja Pelatihan berpengaruh terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas.

Kata Kunci: PKWT, Sertifikasi, Justifikasi, Komparasi, Sistem Tata Kerja.

PENDAHULUAN

Setiap mahasiswa Strata 2, harus melakukan riset dalam bentuk tesis. Begitu juga bagi dosen, peneliti dan tenaga fungsional lainnya aktif melakukan riset dan membuat artikel ilmiah untuk di publikasi pada jurnal-jurnal ilmiah.

Karya ilmiah merupakan sebagai salah syarat bagi mahasiswa untuk menyelesaikan studi pada sebagian besar Perguruan Tinggi di Indonesia. Ketentuan ini berlaku untuk level jenjang pendidikan strata dua (S2), yaitu dipersyaratkan membuat tesis.

Berdasarkan pengalaman empirik banyak mahasiswa dan author yang kesulitan dalam mencari artikel pendukung untuk karya ilmiahnya sebagai penelitian terdahulu atau sebagai penelitian yang relevan. Artikel yang relevan di perlukan untuk memperkuat teori yang diteliti, untuk melihat hubungan atau pengaruh antar variabel dan membangun hipotesis. Artikel ini membahas pengaruh Komparasi, Justifikasi dan Sistem Tata Kerja Perusahaan Terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas, suatu studi *literature review* dalam bidang MSDM.

Pekerja Sumur Produksi Migas adalah personil yang memelihara, menjalankan, dan memonitor operasi sumur minyak dan gas bumi dengan mengikuti standar teknis, HSSE dan prosedur yang berlaku untuk menjaga produksi yang optimal, operasi yang andal, efisien dan aman. Pada umumnya status kepegawaian Pekerja Sumur Produksi di Perusahaan Migas berasal dari proses rekrutmen yaitu sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT).

Status PKWT adalah Orang yang bekerja pada Perusahaan yang berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibatasi oleh waktu atau masa kerja, kecuali sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan atau perjanjian kerja lainnya. Perusahaan Kontraktor penyuplai TK (Tenaga Kerja) atau MPS (*Man Power Service*) sebagai PKWT umumnya akan menyiapkan Pekerja Sumur Produksi yang ditempatkan di area kerja di Perusahaan Induk.

Realita yang penulis perhatikan selama ini pekerja PKWTT (Permanent / Indefinite Employment Contract) lebih diperhatikan dari pada PKWT karena di Perusahaan Induk dimana mereka ditempatkan memandang PKWT memiliki durasi kontrak terbatas, posisi non strategis (operasional rutin), loyalitas yang kurang sehingga Perusahaan cenderung berinvestasi lebih dalam pengembangan dan kesejahteraan Pekerja PKWTT saja. Namun yang penulis perhatikan juga bahwa Pekerja PKWT khususnya Sumur Produksi selalu mengikuti pergantian Kontrak hingga beberapa kali pergantian MPS bahkan sampai usia pensiun di Perusahaan induk tersebut. Penulis memandang PKWT juga memiliki peran penting dan aset yang berharga di perusahaan Migas apalagi berhubungan dengan operasional Sumur Produksi.

Fakta di lapangan ditemukan ada beberapa hal yang menjadi perhatian antara lain yaitu Pelatihan dan Sertifikasi yang tidak berimbang antara PKWTT & PKWT. Status PKWTT mempunyai kebijakan tersendiri dalam kebutuhan pelatihan dan sertifikasi dari Perusahaan Induk, berbeda dengan Perusahaan Kontraktor yang tidak pernah memberikan pelatihan dan sertifikasi bagi personilnya walaupun sudah bekerja cukup lama sebagai Pekerja Sumur Produksi Migas. Beberapa kasus pelatihan dan sertifikasi bisa didapatkan oleh PKWT dengan beberapa pertimbangan, justifikasi dan diakomodir oleh Perusahaan Induk. Tidak ditemukan adanya STK (Sistem Tata Kerja) yang spesifik mengenai pelatihan sertifikasi bagi Pekerja Sumur Produksi dari PKWT.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka **tujuan penulisan** artikel ini adalah membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh Komparasi Pelatihan terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas; 2) Pengaruh Justifikasi Pelatihan terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas; dan 3) Pengaruh Sistem Tata Kerja Pelatihan terhadap realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas.

METODE

Metode penulisan artikel *Literature Review* adalah dengan metode **Kajian Pustaka** (*library research*) dan **Systematic Literature Review (SLR)**, dianalisis secara kualitatif, bersumber dari aplikasi *online Google Scholar*, *Mendeley* dan aplikasi akademik *online* lainnya.

Systematic Literature Review (SLR) didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan semua bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban untuk pertanyaan penelitian secara spesifik (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu alasan untuk melakukan analisis kualitatif yaitu penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sertifikasi Pekerja

Sertifikasi pekerja secara umum adalah proses di mana individu atau organisasi mendapatkan sertifikasi resmi untuk menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan, pengetahuan, atau kompetensi tertentu dalam suatu bidang atau profesi. Teori-teori terkait sertifikasi pekerja dapat merujuk pada beberapa pendekatan, tetapi salah satu yang terkenal adalah teori "Sertifikasi Signal" yang berfungsi sebagai sinyal kepada calon pemberi kerja tentang kualitas atau kompetensi seorang individu. Seseorang yang berhasil memperoleh sertifikasi menunjukkan kepada pemberi kerja bahwa ia memiliki kemampuan atau kualifikasi yang diinginkan. (Spence, M., 1973).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT adalah Kebutuhan Industri, Regulasi dan Kebijakan, Aksesibilitas dan Biaya, Dukungan Organisasi, dan Pembaruan.

Realisasi Sertifikasi Pekerja ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Badewin et al., 2023), (Purba et al., 2023), dan (Safkaur et al., 2023).

Komparasi

Komparasi adalah proses membandingkan dua atau lebih objek, fenomena, atau entitas untuk menemukan kesamaan dan perbedaan di antara mereka. Ini adalah salah satu teknik utama dalam ilmu pengetahuan, matematika, dan berbagai bidang lainnya untuk memahami hubungan antara berbagai variabel atau konsep. Tidak ada satu teori tunggal yang secara khusus membahas tentang konsep komparasi. konsep ini telah menjadi bagian integral dari metodologi ilmiah sejak zaman kuno, di mana ilmuwan dan filsuf seperti Aristoteles, Plato, dan Ibn al-Haytham menggunakan perbandingan untuk memahami dunia di sekitar mereka

Komparasi dalam konteks pelatihan merujuk pada proses membandingkan berbagai program pelatihan, metode, atau pendekatan untuk pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan atau individu. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi efektivitas relatif dari berbagai opsi pelatihan dan menentukan mana yang paling cocok dengan kebutuhan organisasi atau individu.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Komparasi adalah tujuan, konten dari teori dan keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan, relevansi dengan pekerjaan dan evaluasi.

Komparasi ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah (Putri et. al., 2021), (Pramono et. al., 2020), dan (Safkaur et. al., 2023).

Justifikasi

Justifikasi adalah proses memberikan alasan atau pembenaran untuk tindakan atau keputusan tertentu. Dalam konteks pelatihan, justifikasi sering kali melibatkan penggunaan

teori-teori psikologis atau manajemen untuk mendukung mengapa pelatihan tertentu diperlukan atau bermanfaat bagi individu atau organisasi..

Justifikasi dalam konteks pelatihan mengacu pada alasan atau pembenaran mengapa seseorang atau sebuah organisasi membutuhkan pelatihan tertentu. Teori yang sering digunakan dalam konteks ini adalah teori kebutuhan Maslow atau teori motivasi Herzberg. Maslow (1908-1970) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima tingkat hierarki, sedangkan Herzberg (1923-2000) memperkenalkan konsep faktor motivasi dan faktor higiene dalam memahami motivasi kerja.

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Justifikasi Pelatihan adalah kebutuhan organisasi yang spesifik, kebutuhan individu, tren industri, evaluasi kinerja, analisis gap keterampilan, tuntutan pekerjaan, biaya, Tingkat risiko, dan kepatuhan regulasi yang berlaku.

Justifikasi ini sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Lamatinulu, 2020).

Sistem Tata Kerja

Sistem Tata Kerja adalah sebuah metode atau prosedur yang digunakan untuk mengatur dan mengelola tugas-tugas serta proses-proses dalam suatu organisasi atau perusahaan. Definisi ini mencakup pengaturan hierarki, aliran informasi, dan tugas-tugas yang harus dilakukan oleh setiap bagian atau individu dalam organisasi.

Sistem Tata Kerja pertama kali dikembangkan oleh Frederick Winslow Taylor pada awal abad ke-20. Taylor merupakan seorang insinyur mekanik Amerika Serikat yang terkenal karena kontribusinya dalam pengembangan manajemen ilmiah. Pada tahun 1911, Taylor menerbitkan bukunya yang berjudul "The Principles of Scientific Management" di mana konsep Sistem Tata Kerja pertama kali diperkenalkan secara luas. Dalam buku tersebut, Taylor menjelaskan prinsip-prinsip dasar yang menjadi dasar bagi pengembangan sistem tata kerja efisien.

Sistem Tata Kerja (STK) adalah Suatu kesatuan dari rangkaian kegiatan yang terstruktur untuk melaksanakan pekerjaan yang mempunyai tujuan tertentu serta dijadikan acuan dan arahan baku yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Berdasarkan ruang lingkupnya STK diklasifikasikan atas: Pedoman, Tata Kerja Organisasi (TKO), Tata Kerja Individu (TKI) dan Tata Kerja Penggunaan Alat (TKPA).

Dimensi, indikator, sintesis atau faktor yang berpengaruh pada Sistem Tata Kerja adalah tujuan organisasi, struktur organisasi, proses kerja, teknologi dan infrastruktur, budaya organisasi, keterlibatan karyawan , kemampuan manajerial dan evaluasi pembelajaran.

Sistem Tata Kerjaini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Herliana et. al., 2023), (Narwan et. al., 2023), dan (Indrastuti et. al., 2024).

Review Artikel Relevan

Me-review artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1 Hasil Penelitian Relevan

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Dengan Kinerja	Perbedaan Dengan Artikel Ini	Dengan H
1	Suheri1.et. al. (2020)	Studi Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi dalam Implementasi Kurikulum 2013 di Kabupaten Serang Banten	Komparasi Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi	Kinerja	Komparasi dari Kinerja	dilihat H1, H2

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Dengan	Perbedaan Dengan Artikel Ini	Dengan	H
2	Ana Masrullah. (2020)	Analisis Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Nonsertifikasi ditABCau Dari Faktor Motivasi Kerja Guru Mi Se-Kecamatan Poncol Magetan Tahun Ajaran 2019/2020.	Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Nonsertifikasi	Kinerja	Komparasi dilihat dari Kinerja dan Motivasi Kerja		H1
3	Lamatinulu. (2020)	Justifikasi dan Penetapan Bobot Prioritas Indikator Kinerja Program Studi Terkait Aspek Sumber Daya Manusia	Justifikasi dan Penetapan Prioritas	Bobot	Justifikasi Tingkat Rumusan KPI		H1, H2
4	Fidhia Aruni. et. al. (2020)	Efektivitas Kebijakan Sertifikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi pada SMP Negeri 1 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara)	Kebijakan sertifikasi dapat meningkatkan profesionalisme		Kebijakan sertifikasi dapat meningkatkan profesionalisme & Kompetensi		H1, H2
5	Roza Rismasari et. al. (2022)	Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru Smp Negeri Kota Payakumbuh	Implementasi Kebijakan Sertifikasi		Implementasi Kebijakan Sertifikasi		H3

Pembahasan

Pengaruh Komparasi Pelatihan terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas

Komparasi Pelatihan Sertifikasi yang diperoleh oleh Pekerja Sumur Produksi dari PKWTT dan PKWT perlu dilakukan karena pekerjaan dan tanggung jawab yang sama pada posisi tersebut perlu mendapatkan pengelolaan yang setara pula.

Prinsip-prinsip atau konsep Komparasi Pelatihan Sertifikasi yang seimbang adalah memastikan bahwa kedua kelompok ini menerima pelatihan yang sama dalam hal relevansi, kualitas, dan aksesibilitas. Beberapa konsep yang perlu dipertimbangkan adalah relevansi ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk posisi tersebut dan adanya alokasi anggaran yang jelas serta evaluasi dan meminta umpan balik dari kedua kelompok pekerja untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan dan mengidentifikasi area untuk perbaikan di masa depan. Ini akan memastikan bahwa pelatihan yang disediakan terus meningkat dan memenuhi kebutuhan kedua kelompok pekerja.

Komparasi berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, jika Komparasi dipersepsikan dengan baik maka Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya.

Untuk meningkatkan Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT dengan memperhatikan Komparasi tersebut, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah meningkatkan kemampuan Komparasi terhadap pekerja PKWTT dan PKWT.

Komparasi berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ana Masrullah (2020), Suheri et. al. (2022).

Pengaruh Justifikasi Pelatihan terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas

Justifikasi mengapa Pekerja PKWT perlu mendapatkan sertifikasi sesuai pekerjaannya adalah berkenaan dengan Kesehatan dan keselamatan kerja, kompetensi, produktifitas dan kepatuhan regulasi serta perkembangan atau proyek industri migas.

Sumur produksi adalah lingkungan kerja yang berpotensi berbahaya, dengan risiko kecelakaan dan cedera yang tinggi. Pelatihan yang tepat akan membekali kontraktor dengan

pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengatasi bahaya-bahaya tersebut, sehingga menjaga keamanan dan kesehatan mereka sendiri serta rekan kerja di sekitar mereka. Kontraktor yang terlatih akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang proses produksi sumur dan peralatan yang digunakan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, mengurangi kemungkinan kesalahan atau kegagalan, dan meningkatkan kualitas serta produktivitas keseluruhan operasi sumur produksi. Industri minyak dan gas merupakan industri yang diatur ketat oleh peraturan dan standar keselamatan. PKWT perlu memahami dan mematuhi semua regulasi yang berlaku. Pelatihan akan membantu mereka memahami peraturan-peraturan ini serta menerapkan praktik kerja yang sesuai dengan standar keselamatan dan lingkungan.

Prinsip-prinsip atau konsep Justifikasi pelatihan sertifikasi adalah bahwa dapat didasarkan pada kesesuaian antara kebutuhan pekerjaan dan keterampilan yang diperlukan. Jika suatu pekerjaan atau peran dalam organisasi memerlukan keterampilan atau pengetahuan tertentu, pelatihan yang relevan dan sertifikasi dapat memastikan bahwa individu memiliki kompetensi yang sesuai. Kepatuhan regulasi berkaitan dengan kebutuhan untuk memenuhi persyaratan regulasi atau standar tertentu yang menuntut sertifikasi khusus sehingga dapat meningkatkan kredibilitas dan reputasi mereka di mata pelanggan atau mitra bisnis. Justifikasi untuk pelatihan sertifikasi dalam konteks ini dapat berfokus pada manfaat yang terkait dengan membangun citra profesional yang kuat.

Justifikasi berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, jika Justifikasi dipersepsikan dengan baik maka Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, pelatihan bagi PKWT sangat penting untuk memastikan keberhasilan operasional, keamanan, dan kepatuhan mereka dalam industri yang berpotensi bahaya dan terus berkembang ini.

Justifikasi berperan terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lamatinulu, 2020).

Pengaruh Sistem Tata Kerja Pelatihan terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas

Prinsip-prinsip atau konsep Sistem Tata Kerja adalah bahwa Suatu sistem terstruktur yang mengatur penyelenggaraan kegiatan tertentu dari perusahaan, yang terdiri dari kebijakan, prosedur kerja, proses kerja individu, petunjuk operasi alat dan peralatan, atau standar, beserta hasil pelaksanaannya yang ditetapkan oleh Perusahaan.

Sistem Tata Kerja berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, jika Sistem Tata Kerja dipersepsikan dengan baik maka Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT akan dipersepsikan baik pula, begitu juga sebaliknya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Sistem Tata Kerja yang dimiliki oleh Perusahaan akan meningkatkan kinerjanya.

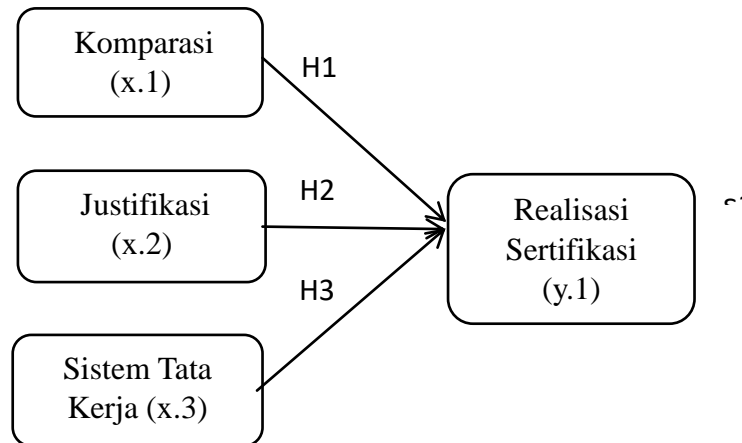
Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap berjalannya Sistem Tata Kerja adalah komunikasi (implementor dan kelompok sasaran, sosialisasi kebijakan, metode yang digunakan dan intensitas komunikasi), Sumber daya (kemampuan implementor, ketersediaan dana), Disposisi (karakter implementor: komitmen dan kejujuran, serta demokratis), dan Struktur Birokrasi (ketersediaan SOP yang mudah difahami dan struktur organisasi) sesuai teori George C. Edward III mengenai implementasi kebijakan publik.

Perlu adanya STK yang mengatur pelatihan sertifikasi bagi Pekerja PKWT sehingga bisa dijadikan referensi bagi Perusahaan untuk memfasilitasinya.

Sistem Tata Kerja berperan terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fidhia Aruni et al.,2021) (Roza Rismasari et. al.,2022).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka diperoleh kerangka konseptual artikel ini seperti Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka Komparasi, Justifikasi, dan Sistem Tata Kerja Pelatihan berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT. Selain dari tiga variabel exogen yang mempengaruhi Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT, masih banyak variabel lain, diantaranya adalah:

- 1) Pengalokasian Dana Tunjangan Sertifikasi: (Situmorang, Yonathan, 2022),
- 2) Pengelolaan Sertifikasi : (Masutiah Susilowati, 2024),
- 3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akuntansi Mengikuti Sertifikasi Kompetensi: (Widyazzahra, Meutia Bestannisa, 2023), (Reskiyawati, 2020), dan (Yonathan, 2019)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

1. Komparasi Pelatihan berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas ;
2. Justifikasi Pelatihan berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas ; dan
3. Sistem Tata Kerja Pelatihan berpengaruh terhadap Realisasi Sertifikasi Pekerja PKWT Sumur Produksi Migas.

REFERENSI

Ana Masrulah (2020). “Analisis Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi Dan Nonsertifikasi DitABCau Dari Faktor Motivasi Kerja Guru Mi Se-Kecamatan Poncol Magetan”.IAIN Ponorogo.

Fidhia Aruni et al. (2021). “Efektivitas Kebijakan Sertifikasi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi pada SMP Negeri 1 Lhoksukon Kabupaten Aceh Utara)”. Bandung: Penerbit Widina.

Zohar, Danar dan Ian Marshall. (1994). “SQ Kecerdasan Spiritual”. Bandung: Mizan.

Lamatinulu (2020). “Justifikasi Dan Penetapan Bobot Prioritas Indikator Kinerja Program Studi Terkait Aspek Sumber Daya Manusia”. *JIEM : Journal Of Industrial Engineering Management*.

- Dori Mitra Candana, Hapzi Ali et. al. (2023). “Determinasi Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja: Analisis Profesionalisme dan Pelatihan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”. JMPIS.
- Rio Malik Wicaksono, Hapzi Ali et. al. (2022). “Review MSDM: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja”. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis . JMPIS
- Roza Rismasari et. al. (2022). “Implementasi Kebijakan Sertifikasi Guru SMP Negeri Kota Payakumbuh”. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis.
- Suheri et. al. (2022). “Studi Komparasi Kinerja Guru Bersertifikasi dan Nonsertifikasi dalam Implementasi Kurikulum 2013 di Kabupaten Serang Banten”. CJPE: *Cokroaminoto Juornal of Primary Education* .
- Pedoman A-03/K10000/2021-S9-Rev0-PEDOMAN SISTEM TATA KERJA .
- Pedoman A10-002/GHI53000/2021-S9- Pedoman Perencanaan Teknologi Informasi-IT
- Pedoman A14-001/GHI51000/2021-S9- Pedoman Sistem Tata Kerja PHE-HC
- Glossary STK Subholding Upstream 2024
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Omnibus Law)
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja