

Kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia

Itmiwardi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=75467&lokasi=lokal>

Abstrak

Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia (PPEI) yang beralamat di Jl. Letjen S. Parman Grogol Jakarta Barat adalah suatu lembaga pendidikan dan pelatihan yang berbentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan berada di bawah naungan Badan Pengembangan Ekspor Nasional (BPEN) Departemen Perindustrian dan Perdagangan. PPEI menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan Koperasi dalam upaya melakukan ekspor.

Sebagai organisasi yang menyediakan jasa pendidikan/pelatihan bagi masyarakat unium, PPEI telah merancang berbagai topik pelatihan. Topik-topik pelatihan yang diselenggarakan PPEI dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu: Perdagangan Ekspor, Pengawasan Mutu, Pameran Dagang, dan Bahasa Niaga. Dari 4 kelompok pelatihan tersebut, hanya kelompok Perdagangan Ekspor yang menunjukkan kinerja yang baik dari tahun ke tahun. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan berkaitan erat dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam tesis ini dilakukan penelitian tentang Kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia. Ada dua permasalahan yang ingin dijawab data penelitian ini, yaitu: 1) Bagaimana kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia ?, dan 2) Bagaimana persepsi karyawan terhadap kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia ?. Sedang tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Menjelaskan kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia, dan 2) Menjelaskan persepsi karyawan terhadap kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Ekspor Indonesia.

Menurut Gibson et at. (1995:30), bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan ditentukan oleh hasil evaluasi prestasi kerja karyawan tersebut. Prestasi kerja karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu: motivasi, pengalaman, serta kemampuan dan keterampilan. Motivasi karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan atau persepsi karyawan tentang kompensasi. Persepsi karyawan terhadap kompensasi dapat diuraikan menjadi persepsi terhadap kompensasi finansial, kompensasi non finansial, keadilan internal, dan keadilan eksternal.