

## **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

**Acep Samsudin<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>, Adelita Zahrah<sup>3</sup>, Nailah Shaqiqoh Dissurul<sup>4</sup>, Adrian Firmansyah Askara<sup>5</sup>, Mitha Monika Yarangga<sup>6</sup>**

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"

e-mail: [acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id)<sup>1</sup>, [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[22042010084@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010084@student.upnjatim.ac.id)<sup>3</sup>, [22042010001@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010001@student.upnjatim.ac.id)<sup>4</sup>,  
[22042010130@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010130@student.upnjatim.ac.id)<sup>5</sup>, [22042011345@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042011345@student.upnjatim.ac.id)<sup>6</sup>

**Abstrak** – Jurnal ini membahas dampak pelatihan yang diakui secara nasional terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi Internasional. Reformasi pelatihan di Australia telah menghasilkan standar kompetensi yang digunakan oleh pengusaha untuk mendukung praktik manajemen sumber daya manusia lainnya. Penggunaan standar nasional ini telah meningkatkan integrasi dalam manajemen SDM di beberapa organisasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan membahas tentang pengaruh ketidakjelasan peran terhadap hubungan antara kepuasan kerja, pelatihan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan di sektor pendidikan tinggi di Arab Saudi. Studi ini bertujuan untuk melengkapi literatur dengan fokus pada faktor-faktor yang secara positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kepemimpinan, dan pelatihan, dengan ketidakjelasan peran sebagai variabel moderasi. Artikel ini menyediakan wawasan literatur tentang kinerja karyawan dan berbagai model kinerja.

**Kata Kunci:** Pelatihan Nasional, Manajemen SDM, Kinerja Karyawan.

*Abstract* – This journal article explores the effects of nationally recognized training on human resource management practices within international organizations. The training reforms in Australia have resulted in competency standards adopted by businesses to support human resource management practices globally. The utilization of these national standards has enhanced the integration of human resource management in various organizations. Research also indicates that effective human resource management practices can elevate employee performance and job satisfaction. Furthermore, the study delves into the influence of role ambiguity on the relationship between job satisfaction, training, leadership, and employee performance in the higher education sector in Saudi Arabia. The aim of this research is to contribute to existing literature by focusing on factors that positively influence employee performance through job satisfaction, leadership, and training, with role ambiguity as a moderating variable. This article provides a comprehensive literature review on employee performance and various performance models.

**Keywords:** National Training, Human Resource Management, Employee Performance.

### **PENDAHULUAN**

Reformasi pelatihan yang dimulai pada akhir tahun 1980an dan terus berlanjut, meskipun dengan kecepatan yang lebih lambat akhir tahun 1990an. Reformasi pelatihan gelombang kedua ini berfokus pada pengembangan. Pasar terbuka yang kompetitif untuk penyediaan pelatihan. Pendanaan yang kompetitif dan dapat diperebutkan memungkinkan penyedia pelatihan swasta untuk bersaing secara efektif dengan publik sistem pelatihan perguruan tinggi Teknik dan Pendidikan Lanjutan (TAFE).

Pada saat yang sama, mengikuti contoh Kualifikasi Kejuruan Nasional di Inggris, rangkaian kualifikasi VET nasional berdasarkan standar kompetensi untuk semua pekerjaan dikembangkan untuk sebagian besar pekerjaan dan industri dalam perekonomian. Standar kompetensi dan kualifikasi tersebut beserta pedomannya penilaian dikumpulkan menjadi lebih dari delapan puluh Paket Pelatihan, secara bertahap diperkenalkan sejak tahun 1997, yang mencakup hampir semua pekerjaan dan industri. Untuk pertama kalinya, banyak

pekerjaan berketerampilan rendah yang belum ada menikmati manfaat dari struktur kualifikasi yang dapat diakses secara nasional kualifikasi yang diakui. Sistem kualifikasi nasional dan pelatihan itu menemani mereka dikenal sebagai pelatihan yang diakui secara nasional.

Pendidikan digunakan sebagai bagian pembelajaran yang sangat terorganisir dan terarah yang bertujuan untuk mengembangkan wawasan. Pelatihan merupakan proses sistematis bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Pengembangan dan pelatihan karyawan lebih fokus pada pelatihan daripada pengembangan, dan pelatihan karyawan baru lebih berfokus pada pengembangan.

## **METODE**

Bagian ini berisi literatur-literatur sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian. Menurut Swati (2013) Harianja, remunerasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pemberian jasanya kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang atau bentuk lainnya, dan mencakup gaji, tunjangan, insentif, tunjangan, pelayanan kesehatan, dan subsidi pangan. Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas kontribusinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Laporan kompensasi meliputi:

1. Kompensasi Gary Dessler adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan berupa uang, barang, atau jasa sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompensasi Milkovich dan Newman adalah imbalan yang diberi kepada pegawai atau karyawan sebagai pengakuan atas kontribusinya terhadap organisasi.
3. Edwin B. Remunerasi Flippo mengacu pada semua layanan yang diterima, secara langsung maupun tidak langsung, oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
4. Kompensasi Wendell French adalah imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada seorang pegawai sebagai hasil penempatan, aktivitas, serta sumbangan waktu dan tenaga pegawai tersebut.
5. George T. Kompensasi Milkovich mencakup semua elemen (uang tunai, tunjangan, insentif, dll. Yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.
6. Edwin A. Locke Kompensasi adalah konsep umum yang mencakup semua jenis imbalan yang diinginkan dan penting bagi individu berdasarkan pekerjaannya.
7. Kompensasi Michael Armstrong adalah kombinasi gaji pokok, tunjangan, dan insentif yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai kompensasi atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
8. Milkovich, Gerhardt, Milkovich Kompensasi merupakan alternatif yang ditawarkan suatu organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas prestasi kerja yang dianggap pantas dan adil. Dari berbagai tanggapan dan pendapat ahli diatas bisa kami simpulkan bahwa remunerasi adalah suatu imbalan yang diberikan suatu organisasi kepada para pegawainya sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap kinerja pekerjaannya. Imbalan tersebut dapat berupa uang, barang, jasa, atau kombinasi keduanya.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan akan menjadi lebih bergantung tidak hanya pada peralatan canggih dan fasilitas yang tepat, namun juga pada keterlibatan orang-orang dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya pegawai atau karyawan punya peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Semua perusahaan dan organisasi berupaya meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai

tujuan perusahaan.. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah. Hal ini hanya dapat berhasil jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dirasakan dan diterima oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengakui segala upaya yang telah dilakukan untuk perusahaan dan mengungkapkan rasa terima kasih melalui penghargaan dan cara lainnya. Kompensasi mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan pegawai selalu berkinerja terbaik sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi memainkan peran besar dalam pelatihan calon karyawan. Besaran dan tingkat kompensasi yang sesuai mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer harus berusaha untuk menjaga motivasi karyawan saat menyelesaikan semua tugas dan tugas. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja lebih keras dan memperoleh semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Memotivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting karena diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih keras dan terus memberikan kinerja terbaiknya. Otomotif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan khususnya sepeda motor dan mobil. Pegawai di industri otomotif tentu saja perlu mencapai kinerja yang tinggi, antara lain dengan meningkatkan remunerasi dan motivasi kerja. Beberapa ahli mempunyai pendapat berbeda mengenai pentingnya kompensasi. Kompensasi dapat dipahami sebagai berbagai bentuk jasa moneter dan material (materi), yang manfaatnya diterima pekerja yang merupakan bagian dari hubungan kerja. Sedangkan para ahli lainnya berpendapat bahwa balas jasa adalah segala bentuk penghasilan yang dibayarkan kepada seorang pegawai atas jasanya kepada perusahaan, baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung. Menurut para ahli lain, kompensasi mengacu pada pemberian imbalan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasanya.

Kompensasi ini dianggap signifikan bagi perusahaan karena mencerminkan dedikasi organisasi dalam menjaga tenaga kerja. (Angliawati, 2016). Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung berupa gaji, lembur, dan upah terkonsentrasi. Gaji adalah uang yang dibayarkan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan guna memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan perusahaan, sesuai dengan kedudukan seseorang sebagai pegawai suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu tafsirnya adalah gaji adalah pembayaran imbalan secara berkala berupa uang atas iuran seorang pegawai. Pembayaran lembur saat ini merupakan salah satu jenis kompensasi bagi karyawan yang bekerja lembur. Lembur sendiri dapat diartikan sebagai kerja yang dilakukan apabila dilakukan di luar jam kerja, pada hari kerja resmi, atau di luar jam kerja resmi. Yang terakhir ini bersifat intensif, dengan pembayaran berbasis kinerja kepada karyawan berdasarkan peningkatan produktivitas dan penghematan biaya. Ganas biasanya berupa gaji tambahan yang bertujuan untuk mengakui dan memotivasi karyawan atas kinerjanya yang baik (Sinaga, 2020). Kompensasi tidak langsung mengacu pada kompensasi tambahan yang diberikan oleh suatu organisasi atau bisnis kepada karyawannya dan dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contoh kompensasi tidak langsung termasuk asuransi, tunjangan, pensiun, dll. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Remunerasi ini mencakup penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemauan dan kemampuan organisasi dan perusahaan untuk membayar, munculnya serikat pekerja dan organisasi pekerja, produktivitas yang diberikan oleh pekerja, biaya hidup di wilayah tersebut, kedudukan dan status pekerja. Tenaga kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman profesional karyawan. Pegawai dan adanya peraturan pemerintah (Prasetyo, 2016).

## **KESIMPULAN**

Untuk mencapai tujuan bisnisnya, perusahaan akan menjadi lebih bergantung tidak hanya pada peralatan canggih dan fasilitas yang tepat, namun juga pada keterlibatan berbagai orang dalam suatu pekerjaan. Oleh karena itu sumber daya manusia khususnya karyawan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Semua organisasi dan perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal yang mudah. Hal ini hanya dapat berhasil jika faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi dan motivasi kerja dirasakan dan diterima oleh seluruh karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengakui segala upaya yang telah dilakukan untuk perusahaan dan mengungkapkan rasa terima kasih melalui penghargaan dan cara lainnya. Kompensasi mempunyai pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memastikan pegawai selalu berkinerja terbaik sesuai dengan kemampuannya. Kompensasi memainkan peran besar dalam pelatihan calon karyawan. Besaran dan tingkat kompensasi yang sesuai mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan meningkatkan kinerja. Manajer harus berusaha untuk menjaga motivasi karyawan saat menyelesaikan semua tugas dan tugas. Dengan cara ini, karyawan dapat bekerja lebih keras dan memperoleh semua keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Memotivasi karyawan dalam bekerja sangatlah penting karena diharapkan seluruh karyawan dapat bekerja lebih keras dan terus memberikan kinerja terbaiknya. Otomotif merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kendaraan khususnya sepeda motor dan mobil. Pegawai di industri otomotif tentu saja perlu mencapai kinerja yang tinggi, antara lain dengan meningkatkan remunerasi dan motivasi kerja. Beberapa ahli mempunyai pendapat berbeda mengenai pentingnya kompensasi. Kompensasi dapat dipahami sebagai berbagai bentuk jasa moneter dan material (materi), yang manfaatnya diterima pekerja yang merupakan bagian dari hubungan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edi Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo. THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT THE INSPECTORATE GENERAL OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE. Jurnal ilmiah MEA. Vol 5 no.3 2021, 1-2. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1666>
- Gusti Noorlitaria Achmad, Fitriansyah. HOW COMPENSATION AND MOTIVATION GIVE IMPACT TO EMPLOYEE PERFORMANCE?. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR). Vol 4 no. 1 2020, 48-49. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Dinar Emilia Safitri, Sugeng Haryadi, Rahmawati Prihastuty. INFLUENCE OF THE COMPENSATION BY THE COMPANY GIVING SATISFACTION TO EMPLOYEE MORALE IN TPKS (PENGARUH KEPUASAN PEMBERIAN KOMPENSASI OLEH PERUSAHAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI TPKS). Journal of Social and Industrial Psychology. Vol 3 no.1 2014, 14-15. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/3708>
- Maryam Dunggio, Ahmad Sukatmadjaya, Mughni Habib. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

PADA PT. ATA INTERNASIONAL INDUSTRI (compensation, work environment, productivity). Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 4 no. 1 2021, 1-2. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v4i1.1660>

Juliana Juliana, Arifin Djakasaputra. LEADERSHIP, COMPENSATION DAN MOTIVATION TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI HOTEL CITI INTERNATIONAL SUN YAT SEN. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bima Sarana Informatika. Vol18 no. 1 2020, 23-24. <https://doi.org/10.31294/jp.v18i1.6769>.