

JELASKAN PEMBINAAN/PENGELOLAAN DI TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA ATAU YANG DIRASAKAN BERDAMPAK POSITIF PADA INDIWIDU KARYAWAN.

NAMA : APRIATI OCTORIKA

NIM : 192510056

Soal

Jelaskan pembinaan/pengelolaan ditempat Bapak/Ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan?

Jawab :

Pembinaan/ pengelolaan ditempat saya bekerja adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada kami selaku tenaga pengajar, seperti Pelatihan workshop metodologi pembelajaran, Pelatihan brevet pajak dan lain-lain. Melalui pelatihan inilah, dampak positif yang kami rasakan adalah menambah wawasan/pengetahuan kami (mengupdate) dan menambah keterampilan atau kompetensi kami. Dengan begitu, melalui pelatihan ini diharapkan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Nama : Gigih Prayogi
Nim : 192510059
Kelas : MM A.35 Reguler A
Mata Kuliah : MSDM

TUGAS

Jelaskan Pembinaan/Pengelolaan Di Tempat Bapak/Ibu Bekerja Atau Yang Dirasakan Berdampak Positif Pada Individu Karyawan.

Pembinaan dan pengelolaan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.

Manfaat kegiatan Pelatihan Karyawan bagi Perusahaan sebagai berikut:

- Perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang.
- Perusahaan mempunyai SDM yang cakap melaksanakan pekerjaan.
- Perusahaan dapat menjawab tantangan perkembangan zaman.
- Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasinya.
- Mekanisme menggunakan teknologi baru dengan baik.
- Perusahaan dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Jadi, Pembinaan/pengelolaan, pelatihan dan pengembangan SDM di sebuah perusahaan merupakan sebuah keharusan dalam memaksimalkan manajemen SDM di perusahaan tersebut.

Nama : Kompol Irbat S.E
Nim : 192510058
Jurusan : Magister Manajemen

Soal

1. Jelaskan pembinaan/pengelolaan di tempat bapak/ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan!

Jawab

1. Ada hubungan positif antara pembinaan terhadap motivasi kerja dan juga kinerja individual.

Demikian pembinaan/ pengelolaan yang saya rasakan pada instansi tempat saya berkerja :

- Pembinaan fisik yang di lakukan setiap hari jum'at yaitu senam bersama yang berdampak positif bagi saya sendiri karena saya mendapatkan waktu untuk berolahraga dan menjadi lebih bugar.
- Pengelolaan kinerja dengan adanya sistem punishment and reward yang jelas sesuai aturan tertulis, hal ini berdampak positif bagi diri saya sendiri untuk lebih semangat bekerja dan bertanggung jawab serta lebih berhati hati.
- Pembinaan kegiatan apel, hal ini berdampak positif bagi individu pegawai terutama saya untuk melatih kedisiplinan dan mental.
- Pengelolaan kinerja dengan adanya sistem promosi dan mutasi yang berdampak positif bagi pegawai. Prinsip dari program mutasi ini adalah memindahkan pegawai ke posisi yang lebih tepat dengan pekerjaan yang sesuai sehingga produktivitas kerja bisa meningkat, sedangkan Promosi menjadi bentuk program pengembangan karir yang diharapkan oleh pegawai karena mereka bisa mendapat jabatan dengan posisi yang lebih tinggi. Umumnya, promosi juga akan diikuti oleh tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi pula, namun semua akan sebanding dengan income dan fasilitas yang didapat pegawai itu sendiri.

Resume Manajemen Sumber Daya Manusia

Oleh

M.Ramdani Irfan (NIM : 192510057)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

Manfaat Pengembangan Dan Pelatihan SDM

Dalam sebuah perusahaan cukup penting untuk mengukur setiap kinerja karyawannya guna melihat potensi mereka. Hal ini perlu, guna menyesuaikan dengan perkembangan bisnis perusahaan yang kerap berubah mengikuti perkembangan zaman. Untuk itu diperlukan sebuah pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah perusahaan yang sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut.

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang kerap berubah mengikuti perkembangan yang ada.

Seperti yang ada di perusahaan saya sekarang, saya sebagai karyawan operasi di beri pelatihan dan pengembangan yang sesuai desk job saya sebagai orang operasi, minimal 1 tahun ada satu pelatihan yang saya ikuti, dan itu sangat berguna sebagai penunjang karir saya, dan secara langsung membantu perusahaan tempat saya bekerja.

Pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat, dapat memberikan efek yang baik kepada karyawan. Karyawan dapat mengembangkan diri dan mampu memahami seluk-beluk pelaksanaan pekerjaan lebih mendalam, dapat memahami perkembangan perusahaan, memahami sasaran yang akan dicapai perusahaan, mengerti akan perlunya kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan, dapat dengan mudah memahami Informasi yang disampaikan perusahaan, dapat memahami setiap kesulitan-kesulitan yang dihadapi perusahaan, mampu melakukan hubungan-hubungan dengan lingkungan, mampu memahami kebijaksanaan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, mampu memahami sistem dan prosedur yang

digunakan dalam pelaksanaan tugas perusahaan, mampu memahami dan menerapkan perilaku yang mendukung dan dituntut perusahaan.



MARGARETHA LISABELLA

192510064

PROGRAM PASCA SARJANA

MM – SDM | UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

Pembinaan/pengelolaan di tempat saya bekerja dan berdampak positif pada individu karyawan, seperti:

1. Setiap karyawan memiliki uraian jabatan (*job description*) masing-masing.
2. Skala upah diatas Upah Minimum Regional (UMR) dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Jaminan layanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga.
4. Budaya etos kerja dengan: La PRIMA (Layanan Profesional, Ramah, Ikhlas, Mutu dan Antusias) dan 6C (*Clean, Competitive, Confidents, Customer Focused, Commercial, and Capable*).
5. Dalam jenjang karir adanya sistem penggolongan.
6. Perencanaan dan pelaksanaan tahunan untuk peningkatan pendidikan dan pelatihan baik internal maupun eksternal.
7. Penilaian kinerja berdasarkan pencapaian hasil kerja/KPI dan *performance* kepribadian.
8. Fasilitas penunjang, seperti: sarana olahraga, mushola, kantin, ATM dan koperasi.
9. Pelatihan purnakarya bagi karyawan dan istri yang akan menghadapi masa pensiun dan jaminan layanan kesehatan setelah pensiun.



margaretha.lisabella@pertamedika.co.id



@ICABIRU



08127347547



@MARGARETHA_LISABELLA

Nama : Muhammad fatoni

Nim : 192510063

Pembinaan

1. Pengertian Pembinaan Pegawai

Pembinaan pegawai adalah segala usaha dan tujuan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan pegawai dengan tujuan untuk mampu melaksanakan tugas organisasi dengan efektif dan efisien. Beberapa pengertian pembinaan menurut para ahli yaitu :

- a. KBBI (dalam peorwadarmita,1987) pembinaan adalah suatu usaha, tindakan,dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik.
- b. Thoha (1989:7) pembinaan adalah suatu proses,hasil,atau pertanyaan menjadi lebih baik,dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu.
- c. Widjaja (1988) pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian,diawali dengan mendirikan, membutuhkan,memelihara pertumbuhan tersebut disertai dengan usaha-usaha perbaikan,penyempurnaan,dan pengembangan.Pembinaan tersebut menyangkut kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan,dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan hasil yang maksimal.

2. Ruang Lingkup Pembinaan

Ruang lingkup pembinaan meliputi dua sub fungsi yaitu pengawasan dan supervisi.Pengawasan dan supervisi mempunyai kaitan erat antara yang satu dengan yang lainnya dan keduanya saling mengisi atau melengkapi.Kedua sub fungsi ini memiliki persamaan dan perbedaan.

Persamaan pengawasan dan supervisi menurut menurut sudjana (2000:58) adalah :

- a. Keduanya bagian dari kegiatan pembinaan sebagai fungsi manajemen.
- b. Keduanya dilakukan secara sengaja.
- c. Keduanya merupakan proses kegiatan yang sistematis dan terprogram.
- d. Dalam pelaksanaan keduanya memerlukan tenaga yang profesional.
- e. Hasil dari keduanya digunakan untuk kepentingan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan perbedaan dari pengawasan dan supervisi adalah :

- 1) Dari segi pemimpin : pemimpin pengawas disebut pengawas sedangkan pemimpin supervisi disebut supervisor.
- 2) Dari segi penilaian : pengawas menilai tentang penyelenggaraan kegiatan sedangkan supervisi menilai tentang kinerja pegawai.
- 3) Dari segi kegiatan dan sasaran : pengawas memberi pengarahan, dan pembinaan sedangkan supervisi memajukan kinerja pegawai.

3. Dasar Hukum Pembinaan Pegawai

Dasar hukum dari pembinaan pegawai yaitu :

- a. PP No.53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil(PNS).
- b. Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pembinaan,dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.
- c. Keputusan Presiden Nomor 103 tahun 2001 tentang kedudukan, tugas,fungsi,kewenangan,susunan organisasi dan tata kerja lembaga pemerintahan non departemen,sebagaimana telah beberapa kali diubah,terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 9 Tahun 2004.
- d. Keputusan Menteri PAN RI No.25/KEPM.PAN/4/2002 tanggal 25 April 2002 tentang pedoman pengembangan budaya kerja aparatur negara.
- e. PP No.42 Tahun 2004 Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- f. PP No.99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil.
- g. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.13 tahun 2002 tentang ketentuan pelaksanaan PP No.100 Tahun 2000 dan PP No.13 Tahun 2002.
- h. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil.

4. Fungsi dari Pembinaan Pegawai

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik,maka diperlukan adanya pegawai-pegawai yang setia,taat,jujur,penuh dedikasi,disiplin,dan sadar akan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan kepegawaian yang berlaku.Fungsi pembinaan diarahkan untuk :

- a. Memupuk kesetiaan dan ketaatan.

- b. Meningkatkan adanya rasa pengabdian, rasa tanggung jawab, kesungguhan dan semangat bekerja dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Meningkatkan semangat dalam bekerja.
- d. Mewujudkan suatu layanan organisasi dan pegawai yang bersih dan berwibawa.
- e. Memperbesar kemampuan dan kehidupan pegawai melalui proses pendidikan dan latihan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan organisasi.

Saya bekerja di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang. Yang saya rasa selama bekerja ini. Sebagian dari pegawai kantor diperwakilan secara bergiliran, ditugas setiap per tiga bulan diikut serta dalam pelatihan secara nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan kuliatas pegawai untuk meningkatkan pekerjaannya.

Tugas 5 MSDM

Nama : Pratiwi Devi Utari

NIM : 192510066

1. Jelaskan pembinaan/pengelolaan di tempat bapak/ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan.

Jawab : Pembinaan/ pengelolaan yang berdampak positif ditempat saya bekerja yaitu training and development (pelatihan dan pengembangan). Karena dengan pelatihan kita diberikan wawasan yang lebih luas lagi dan mengupdate pengetahuan yang kita miliki sesuai dengan perkembangan jaman yang berkaitan dengan tupoksi di tempat kita bekerja. Dari yang kurang memahami, karna diberi diklat maka kita menjadi lebih memahami dengan apa yang kita kerjakan. Apalagi di tempat saya bekerja sering ada rolling atau perpindahan posisi kerja. Maka menurut saya pembinaan/ pengelolaan yang berdampak positif yaitu training and development (pelatihan dan pengembangan).



RIAN ARDIANSYAH

192510052

PROGRAM PASCA SARJANA

MM – SDM | UNIVERSITAS BINA DARMA PALEMBANG

Mata Kuliah : Manajemen SDM (MM-0008)
Tugas 1 Materi 5

Soal Kasus:

Jelaskan pembinaan/pengelolaan di tempat bapak/ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan?

Tanggapan:

1. Tata nilai 6C (*Clean, Competitive, Confidents, Customer Focused, Commercial, and Capable*)
2. Lingkungan kerja yang kondusif;
3. Sistem penggolongan dalam jenjang karir;
4. Penilaian kinerja berdasarkan pencapaian hasil kerja/KPI dan *performance* kepribadian;
5. Skala upah di atas UMR dan Jaminan sosial ketenagakerjaan;
6. Dukungan dalam pengembangan dan pelatihan pekerja;
7. Jaminan layanan kesehatan bagi pekerja dan keluarga;
8. Tersedianya fasilitas penunjang seperti: kantin, mushollah, fasilitas olah raga dan atm.
9. Pelatihan menghadapi masa pensiun dan Jaminan layanan kesehatan bagi pekerja setelah pensiun.



rian.ardiansyah@pertamedika.co.id



@RIANID_



0811108313



@RIAN.ARDIANSYAH_IG

JELASKAN PEMBINAAN/PENGELOLAAN DI TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA ATAU YANG DIRASAKAN BERDAMPAK POSITIF PADA INDIWIDU KARYAWAN

Fungsi pengelolaan SDM adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan/organisasi. Pemilihan metode yang tepat sangat penting, supaya pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Pembinaan SDM yang handal meliputi training, coaching dan motivation pada setiap karyawan agar mampu menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Kemampuan inilah yang akan menjadi salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan dari sebuah perusahaan. Bahkan daya saing tinggi akan membuat karyawan siap dengan tantangan arus globalisasi dan membuat perusahaan mampu memanfaatkan peluang sebaik baiknya.

Palembang, April 2020

Penulis,

Rr. Afenty Maharani, S.Pd

Nama : Sarah Defa Imtiyaz

Jurusan : S2 Magister Manajemen

Kelas : Regular A

Tugas : MSDM

1. Jelaskan pembinaan atau pengelolaan di tempat bapak/ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan?

Jawab :

1. Pembinaan atau pengelolaan di perusahaan tempat saya bekerja, selalu membekali karyawan dengan sejumlah training.
2. Selain itu juga sering atasan memberikan motivasi mental dan spiritual melalui morning briefing.
3. Bagian Service Quality perusahaan selalu mensosialisasikan SOP yang berlaku pada perusahaan.
4. Untuk mewujudkan memiliki kinerja yang diharapkan untuk karyawan nya, perusahaan melakukan kegiatan rapat rutin di setiap bulan nya.

Dampak positif yang saya dapatkan berusaha untuk tekun dan teliti dalam melakukan pekerjaan, karena pekerjaan yang saya jalani dituntut untuk selalau teliti dalam melakukan setiap pekerjaan.

Resume Materi Staffing Pengadaan-Pengelolaan (Materi ke-5) Fungsi Pengelolaan SDM

Tujuan utama pengelolaan Sumber Daya Manusia

Bagaimana memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif, sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, sehingga mendatangkan hasil (*benefits*) bagi individu yg bersangkutan, organisasi, dan masyarakat.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia adalah Pembinaan yang berhubungan dengan pengetahuan agar menjadi terampil dan ahli serta didukung pembinaan mentalitas untuk menanamkan kesadaran, menumbuhkan, memelihara dan mendarmabaktikan dalam bentuk sikap yang bersih.

Cara Pembinaan Sumber Daya Manusia

1. Penerapan Job Enlargement/Job Simplification
2. Peningkatan frekuensi pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal
3. Pengembangan karier melalui jalur structural maupun fungsional
4. Penghargaan terhadap prestasi

Penciptaan iklim kerja yang kondusif

Robbins (2007:716) menyatakan bahwa iklim kerja adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variable perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi.

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Batasan pengertian iklim kerja itu bisa dilihat dalam dimensi iklim kerja. Steve Kelneer menyebutkan enam dimensi iklim kerja sebagai berikut :

1. *Flexibility conformity*. Fleksibilitas dan *comfomity* merupakan kondisi organisasi yang untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

2. *Resposibility* Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai elaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat di dalam proses yang sedang berjalan.

3. *Standards*. Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. *Reward*. Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

5. *Clarity*. Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

6. *Tema Commitmen*. Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Aspek-Aspek Iklim Kerja

Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim kerja dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. *Struktur*. Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.

2. *Standar-standar*. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Meliputi kondisi kerja yang dialami karyawan dalam perusahaan.

3. *Tanggung jawab*. Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "pimpinan diri sendiri" dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. *Pengakuan*. Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

5. *Dukungan*. Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

6. *Komitmen*. Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penciptaan Iklim Kerja yang Kondusif terdiri dari:

1. **Pembudayaan Etos Kerja**

Etos kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai moral yang tepat di kerja. Atau dengan kata lain mencakup sikap yang membentuk cara seseorang dalam melakukan tugasnya di tempat kerja sesuai dengan nilai-nilai moral yang positif.

Etos kerja sendiri kerap disebut sebagai salah satu faktor yang dipercaya dapat menunjang kesuksesan karier seseorang. Pasalnya, banyak perusahaan mencari karyawan dengan etos kerja yang tinggi karena dinilai dapat berkontribusi maksimal pada pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun beberapa contoh etos kerja yang dapat kamu bangun dan kembangkan demi kesuksesan karier, antara lain:

1. Disiplin

Disiplin adalah contoh etos kerja yang harus kamu miliki dalam pekerjaan.

Karyawan yang disiplin biasanya secara sadar akan berusaha sebaik mungkin untuk memenuhi dan bahkan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dimaksud sebagai wujud tekad dan komitmennya terhadap pekerjaan.

Salah satu contoh etos kerja yang tinggi tersebut dapat diwujudkan dengan cara tidak menunda-nunda pekerjaan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

2. Berintegritas

Contoh etos kerja lainnya adalah memiliki integritas. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi akan menunjukkan integritas di tempat kerja.

Integritas dapat dipahami pada cara memegang teguh prinsip moral yang baik, seperti konsisten dalam bersikap jujur, sopan dan adil pada orang lain.

Integritas dalam pekerjaan dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk. Contohnya dengan menaati aturan perusahaan, menghormati rekan kerja, serta bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuat.

3. Memiliki profesionalisme kerja

Profesionalisme kerja adalah contoh etos kerja lainnya yang juga harus kamu miliki demi perkembangan karier.

Profesionalisme kerja dapat ditunjukkan dengan beberapa cara seperti memperlihatkan dan menanggapi pekerjaan dengan serius, memperlakukan orang dengan hormat, membawa diri dengan tepat dalam berbagai situasi, berpakaian yang pantas, terorganisir, serta rapi.

4. Dapat diandalkan

Memiliki etos kerja yang tinggi berarti kamu juga menjadi seseorang yang dapat diandalkan dan dipercaya terutama dalam hal pekerjaan.

Ini dapat ditunjukkan dengan mengumpulkan pekerjaan sesuai jadwal, menepati target, datang tepat waktu ketika rapat, serta memiliki reputasi baik di hadapan klien dan kolega.

5. Dedikasi pada pekerjaan

Contoh etos kerja yang tinggi dapat terlihat bila kamu menunjukkan dedikasi dan komitmen yang kuat secara konsisten dalam pekerjaan.

Orang yang berdedikasi pada pekerjaan biasanya tahu bagaimana cara fokus pada tugas tanpa terganggu. Mereka akan menyelesaikan tugas dengan maksimal meskipun harus menyediakan waktu lebih untuk itu.

Umumnya karyawan yang memiliki dedikasi tinggi juga loyal pada tempatnya bekerja, sehingga seringkali bertahan pada sebuah perusahaan pada waktu yang lama.

6. Mampu bekerja sama

Mampu bekerja sama dalam tim dengan baik juga merupakan contoh etos kerja lainnya di tempat kerja.

Seseorang dengan etos kerja tinggi memahami pentingnya sebuah kerja tim. Itu sebabnya mereka akan selalu berusaha untuk dapat bekerja dengan siapa pun dengan selalu bersikap sopan, menghargai orang lain dan siap membantu jika dibutuhkan.

7. Bertanggung jawab

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bertanggung jawab dalam setiap tindakannya terutama yang berkaitan dengan pekerjaan.

Bertanggung jawab berarti mau mengakui kesalahan dan berusaha secara proaktif untuk memperbaikinya.

8. Memiliki keinginan untuk maju

Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi umumnya akan selalu ingin maju.

Ia membuka diri terhadap kritik dan saran, serta berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas diri terutama yang berkaitan dalam hidup atau karier

Itulah beberapa contoh etos kerja yang bisa kamu terapkan dalam pekerjaanmu sehari-hari. Tapi, apakah kamu sudah memiliki etos kerja tersebut?

Etos kerja bisa kamu kembangkan secara bertahap. Mulailah evaluasi diri dan lakukan berbagai kebiasaan baik yang dapat menumbuhkan etos kerja tersebut.

Bila kamu berhasil menunjukkan etos kerja yang tinggi, maka bukan tidak mungkin perusahaan melihatmu sebagai karyawan yang berharga bagi kemajuan perusahaan, sehingga semakin membuka peluang kamu mendapat promosi kerja atau kemajuan karier lainnya.

2. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Pentingnya program kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:182) adalah: "Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah." Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maka mereka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Peningkatan kesejahteraan karyawan melalui:

1. Peningkatan Penghasilan

2. Jaminan sosial tenaga kerja
3. Penyediaan fasilitas dan sarana

Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000:187) adalah :

1. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan pegawai dengan perusahaan.
2. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi pegawai beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktifitas pegawai.
4. Menurunkan tingkat absensi. Dan *labour turn over*.
5. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik serta nyaman
6. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
7. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
9. Membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia
10. Mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan.
11. Meningkatkan status social karyawan beserta keluarganya

Kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang termasuk kedalam kesejahteraan karyawan dapat berupa uang bantuan seperti bantuan untuk perawatan untuk karyawan yang sakit serta perawatannya, bantuan uang untuk tabungan, pembagian saham, asuransi dan pensiun.

Kesejahteraan buruh /pekerja adalah suatu pemenuhsn kebutuhan dan /atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerjas dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat

Program kesejahteraan karyawan adalah tunjangan – tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak berdasarkan pada kinerja pegawai tetapi didasarkan kepada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan bekerja lebih baik

Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1.	Uang pensiun	Tempat ibadah	Kesehatan
2.	Uang makan	Kafeteria	Mobil jemputan
3.	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4.	Tunjangan hari raya	Kesenian	Bantuan hukum
5.	Bonus	Pendidikan	Penasihat keuangan

6.	Uang duka	Cuti	Asuransi
7.	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8.	Uang pengobatan	Izin	

Sumber : Malayu S.P. hasibuan, manajemen Sumber Daya Manusia, Hal 188

Jelaskan pembinaan/pengelolaan di tempat bapak/ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak positif pada individu karyawan.

Di tempat saya bekerja, Politeknik Penerbangan Palembang, pembinaan/pengelolaan SDM dilakukan terpusat dari Kementerian Perhubungan dan dikembangkan oleh Direktur Politeknik Penerbangan Palembang.

1. Adanya penerapan job enlargement; Para pegawai diberi kesempatan untuk berpartisipasi dengan kegiatan-kegiatan manajerial di samping pekerjaan operasional
2. Adanya peningkatan kompetensi pegawai dengan penawaran pendidikan dan pelatihan; Setiap pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ditawarkan baik dari pusat maupun dari internal, sesuai dengan kompetensi dan tupoksinya masing-masing.
3. Adanya pengembangan karir melalui jalur struktural maupun fungsional. Para pegawai diberi kesempatan untuk mengikuti *talent profiling* untuk mengembangkan karir di structural dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi dosen/instruktur (fungsional)
4. Adanya penghargaan prestasi. Dengan adanya kebijakan tunjangan kinerja, para pegawai diberikan penghargaan tambahan pendapat dari hasil kinerja yang diberikan. Politeknik Penerbangan Palembang juga sudah menerapkan pola Badan Layanan Umum (BLU) sehingga pendapatan layanan yang didapatkan oleh kantor, direncanakan untuk remunerasi pegawai.

PEMBINAAN/PENGELOLAAN SDM DI PT ASPHALT BANGUN SARANA

Oleh

Andes Tareamansyah (NIM : 192510061)

Mata Kuliah: Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen: Dr. Ir. Hj. Hasmawaty AR, M.M., M.T.

PT Asphalt Bangun Sarana merupakan anak perusahaan dari *Tipco Asphalt Public Company Thailand* yang berkantor pusat di Jakarta, dan mempunyai 8 cabang di Sumatera, Jawa dan Kalimantan.

Sebagai Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) tentu saja perusahaan kami akan menyesuaikan dengan regulasi SDM di Indonesia. Semua fungsi-fungsi operasional di MSDM secara komitmen dijalankan oleh bagian HRD yaitu:

1. Fungsi Pengadaan
2. Fungsi Pengembangan
3. Fungsi Kompensasi
4. Fungsi Pengintegrasian
5. Fungsi Pemeliharaan

Sebagai awal pengadaan SDM semua dilakukan melalui prosedur yang sudah ditetapkan, dari awal perencanaan berupa permintaan karyawan dari user/ departemen yang memerlukan, proses rekrutmen, seleksi dilakukan Bersama User dan HRD setelah didiapatkan karyawan tersebut dilakukan Induksi / penegenalan tempat kerja dan peraturan-peraturan perusahaan sebelum dilepas di departemen masing-masing.

Selain proses rekrutmen tersebut HRD sudah menyiapkan wadah atau kandidat-kandidat potensial dari dalam untuk ditempatkan diposisi-posisi strategis yang sering disebut sebagai *Talent Pool* dari sanalah karyawan-karyawan yang mempunyai potensi dan dedikasi baik akan dipilih untuk dipromosi ke level yang lebih tinggi.

Sebagai program tahunan untuk training dan pelatihan internal ataupun eksternal harus tetap diadakan agar skills karyawan tetap terjaga ataupun harus lebih meningkat. Setiap tahun juga dilakukan appraisal untuk menilai kinerja dan untuk penyesuaian pendapatan masing-masing karyawan. Dan secara keseluruhan hal-hal tersebut dapat membangkitkan semangat bekerja untuk setiap karyawan.

Nama : Andi Mawardi
NIM : 192520053
Pasca Sarjana : Magister Manajemen angkatan 35
Jurusan : Manajemen Pemasaran
Mata Kuliah : Manajemen SDM

TUGAS 5

Jelaskan Pembinaan/Pengelolaan di tempat Bapak/Ibu bekerja atau yang dirasakan berdampak Positif pada Individu Karyawan.

Jawab :

Pembinaan merupakan proses interaksi / komunikasi berkelanjutan antara manager dan anggota, agar anggota tim dapat mencapai target kerja tahunannya.

Enam (6) langkah Pembinaan :

1. Tentukan tujuan dan kepentingan
2. Diskusi dan perjelas rincian mengenai informasi
3. Sepakti apa yang perlu dicapai
4. Diskusikan alternatif - alternatif untuk mencapai kesuksesan
5. Cari kesepakatan mengenai tindakan - tindakan spesifik yang akan diambil
6. Ungkapkan kepercayaan dan tentukan tanggal pembicaraan lanjutan

Proses Pembinaan

1. Identitas Masalah
 - ✓ Tinjau Hasil Kerja

- ✓ Nilai / ukur Hasil kerja

2. Pembinaan

- ✓ Memberikan contoh kepada anggota Tim
- ✓ Memberikan masukan sehari - hari
- ✓ Diskusi formal

3. Memberikan Dukungan

- ✓ Berikan Tanggung Jawab
- ✓ Sediakan Resources
- ✓ Hilangkan halangan

Prinsip dasar pembinaan

- ✓ Empati
- ✓ Hubungan sebab akibat
- ✓ Mendukung
- ✓ Mendengarkan
- ✓ Mempertanyakan
- ✓ Konfirmasi
- ✓ Memberikan alternatif

Dari proses pembinaan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan anggota tim dan memberikan feedback yang baik dan benar. Dengan keterampilan komunikasi dan pembinaan yang baik memberikan motivasi orang untuk bekerja lebih baik, memberikan bimbingan secara lebih sukses dan menyakinkan, dan meningkatkan peluang dalam kelompok kerja dalam mencapai tujuan - tujuannya.

JELASKAN PEMBINAAN/PENGELOLAAN DI TEMPAT BAPAK/IBU BEKERJA
ATAU YANG DIRASAKAN BERDAMPAK POSITIF PADA INDIWIDU KARYAWAN.

Jawab:

Sejauh ini pengelolaan ditempat bekerja yang saya rasakan adalah semua unsur sebagai individu iklim kerja kondusif, project karyawan dan mendapatkan pensiun dan seperti peningkatan kesejahteraan karyawan melalui jaminan sosial tenaga kerja semua terpenuhi serta sarana ibadah, olahraga, senam dan bank tersedia dengan baik.