LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Zekizen Lase

NPM : 200214973

Kelas : 5 (lima) A

Tanggal : 7 Desember 2022

Dosen Pembina : Syahruddin. S, S.E.,M.Si

1. **TUJUAN:**

Mahasiswa diharapkan mampu mendefinisikan ruang lingkup materi MSDM-1 yang sudah disampaikan oleh Dosen Pembina Matakuliah, dan apa saja masalah-masalah yang ada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Manajer dan karyawan.

1. **ALAT DAN BAHAN:**
2. Buku Teks Manajemen SDM-1
3. Laktop
4. Internet/wifi
5. **CARA KERJA:**
6. Bacalah definisi dari Manajemen SDM-1 yang sudah disampaikan dosen pembina MSDM-1
7. Carilah definisi ruang lingkup MSDM melalui Buku Teks MSDM dan internet, serta masalah apa saja yang ada dalam Manajemen Sumber Daya Manusia melalui Manajer dan karyawan.
8. Buatlah ke dalam tabel yang tersedia
9. **ISILAH TABEL DIBAWAH INI:**
10. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ruang Lingkup Materi** | **Definisi** | **Skor Nilai** |
| 1 | Orientasi (referensi:https:// fatkhan.web.id) | Program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja dan program orientasi sering juga disebut dengan induksi. |  |
| 2 | Pelatihan (referensi:https://teori online.wordpress.com) | Suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organsasi. |  |
| 3 | Penempatan (referensi:https://journal.um-surabaya.ac.id) | Suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. |  |
| 4 | Perencanaan Karir (referensi:http://herususilofia.lecture.ub.ac.id) | Suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. |  |
| 5 | Penilaian Prestasi (referensi:https://repository.unikom.ac.id) | Merupakan alat sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan pada suatu periode tertentu,sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuainnya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama. |  |
| 6 | Kompensasi (referensi:https://dspace.uii.ac.id) | Fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja yang baik. |  |
| 7 | Kepuasan Kerja (referensi:https://www.lnovhr.com) | Kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaanya dalam suatu perusahaan yang tingkat kepuasanya umumnya di pengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan. |  |
| 8 | Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perlu untuk memberdayakan employees yang mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.(Ekowati et al., 2021) |  |
| 9 | Human Capital | (i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model gro wth, (iii) Pemilihan proxy dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh pada kesimpulan dampak Human Capital.(Soegiarto et al., n.d.) |  |
| 10 | Prilaku kepemimpinan | Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif, sedangkan pemberdayaan psikologis tidak dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja.(Sabran et al., 2022) |  |
| 11 | Pengaruh Kepuasan Kerja | Bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja sebagianly mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Komitmen organisasi sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling signifikan.(Iskandar et al., 2019) |  |
| 12 | Analisis pembangunan ekonomi Kalimantan Timur ” Dampak Penyesuaian Tarif Listrik 900VA terhadap Konsumsi Rumah Tangga ” | Dampak penyesuaian tarif listrik 900 VA terhadap pola konsumsi rumah tangga di Kalimantan Timur. bahwa kebijakan tersebut secara tidak langsung lebih berdampak pada seluruh pelanggan listrik residensial daripada pelanggan 900 VA ke atas. Pelanggan listrik residensial umumnya akan lebih responsif untuk mengurangi konsumsi non-pokok-pokok selain untuk merespons pencabutan subsidi, dibandingkan dengan pengguna 900 VA ke atas. Keadaan ini tentunya berkaitan dengan kondisi ekonomi 900 VA ke atas rumah tangga yang lebih mampu, sehingga kebutuhan pangan tidak lagi menjadi kebutuhan pokok rumah.(Sari et al., 2019) |  |

1. **Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Atasan akan mengenalakanmu dengan tempat kerja , budaya perusahaan, dan rekan-rekan kerjamu yang juga merupakan kesempatan bagimu untuk mengajukan pertayaan, dan untuk belajar sebanyak mungkin tentang apa yang diharapkan perusahaan kepada mu.

1. **Kebijakan apa saja yang dilakukan seorang Manajer, dan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Terdapat emapat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni *employee influence, human resource flow, reward systems,dan work sysytems* dan keempat fokus kebijakan tersebut sebagaisebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkanya pada tujuan organisasi.

1. **Buatkan Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Apatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada:** (buat dalam bentul tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Gaji PNS golongan 1** | **Gaji PNS golongan 2** | **Gaji PNS golongan 3** | **Gaji PNS golongan 4** |
| 1a | Rp 1.560.800-Rp 2.335.800 | 2a | Rp 2.022.200-Rp 3.373.600 | 3a | Rp 2.579.400-Rp 4.236.400 | 4a | Rp 3.044.300-Rp 5.000.000 |
| 1b | Rp 1.704.500-Rp 2.472.900 | 2b | Rp 2.208.400-RP 3.516.300 | 3b | Rp 2.688.500-Rp 4.415.600 | 4b | Rp 3.173.100-Rp 5.211.500 |
| 1c | Rp 1.776.600-Rp 2.577.500 | 2c | Rp 2.301.800-Rp 3.665.000 | 3c | Rp 2.802.300-Rp 4.602.400 | 4c | Rp 3.307.300-Rp 5.431.900 |
| 1d | Rp 1.851.800-Rp 2.686.500 | 2d | Rp 2.399.200-Rp 3.820.000 | 3d | Rp 2.920.800-Rp 4.797.000 | 4d | Rp 3.447.200-Rp 5.661.700 |
|  |  |  |  |  |  | 4e | Rp 3.593.100-Rp 5.901.200 |

**KETENTUAN MENGERJAKAN**

**LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM**)

1. Menggunakan lembaran kertas double folio/folio bergaris, boleh diketik.
2. **Kumpul** paling lambat SATU MINGGU sejak tugas diperintahkan atau pertemuan ke lima belas.
3. Kumpul secara **kolektif** melalui Ketua Tingkat ke dosen pembina Matakuliah.
4. **TIDAK ADA TOLERANSI** Keterlambatan Pengumpulan.
5. **INGAT!!!,** apa kunci mempelajari Manajemen!. Jangan terlena isi soal.
6. Lembaran Kerja Mahasiswa (LKM) ini penting, sebagai pengganti UAS.

DAFTAR PUSTAKA

Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., & Masyhuri. (2021). Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology. *Quality - Access to Success*, *22*(184), 211–216. <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.27>

Iskandar, I., Hutagalung, D. J., & Adawiyah, R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(3), 236. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001>

Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2022). The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses. *Quality - Access to Success*, *23*(188), 145–153. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21>

Sari, N. A., & Adawiyah, R. (2019). Economics Development Analysis Journal The Impact of 900VA Electricity Tariff Adjustment on Household Consumption. *Economics Development Analysis Journal*, *8*(2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>

Soegiarto, E., Palinggi, Y., Faizal, R., & Purwanti, S. (2022). *Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification* (Vol. 19, Issue 2). <http://www.webology.org>