

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Feni Faramita
NPM : 200214887
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 29 November 2022
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

I. 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.

II. ALAT DAN BAHAN:

1. Buku Teks Manajemen SDM-1
2. Laktop
3. Internet/wifi

III. CARA KERJA:

1. Bacalah definisi dari Manajemen SDM-1 yang sudah disampaikan dosen pembina MSDM-1
2. 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.
3. Buatlah ke dalam tabel yang tersedia

Abstrak

Human resources are seen as one of the most important assets that must be maintained, especially the existence of employees' performance, which is needed for the sustainability of organizational performance. Factors which may affect the employees' performance, are information and communication technology (ICT) and empowerment. Therefore, there is a need for human resources that are able to master technology quickly, adaptively and responsively to changing technologies.

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Pemberdayaan	Kebutuhan untuk memberdayakan karyawan adalah prioritas utama di milenium ini karena percepatan perkembangan teknologi dan ledakan informasi (Shih dan Tsai, 2016; Abualoush dkk., 2018). Manajemen sumber daya manusia telah diubah oleh organisasi modern mengikuti perkembangan ideologi manajerial untuk mendapatkan loyalitas dan afiliasi individu sambil mencapai tujuan organisasi .(Ekowati et al., 2021)	
2	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional mungkin memiliki efek signifikan pada bawahan karena mempromosikan mereka untuk melampaui kepentingan pribadi. Robbins (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini memungkinkan bawahan untuk mempertanyakan pandangan pemimpin mereka. Menurut Mekpor & Kwasi (2017), pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk bekerja di luar kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini didefinisikan	

		oleh karakteristik individu, dorongan spiritual, pertimbangan individu , stimulasi intelektual .(Sabran et al., 2022)	
3	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB)	OCB mengacu pada perilaku individu yang bersifat diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara agregat mempromosikan fungsi efektif organisasi (Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie, Maynes, & Spoelma, 2014). Robbins et al. (2013) mendefinisikan OCB sebagai pilihan perilaku yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.(Iskandar et al., 2019)	
4	Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi	Hingga saat ini pengaruh kausal pendidikan terhadap pertumbuhan ekonomi dapat dikatakan masih bisa diperdebatkan dan masih menarik dibahas, pentingnya pendidikan telah membawa kita ke dalam banyak studi tentang pertumbuhan ekonomi. Perhatian banyak ekonom tentang Pertumbuhan Endogen dimulai ketika Romer (1986) memperkenalkan keberadaan akumulasi pengetahuan. Kemudian Lucas (1988) menjabarkan pentingnya sumber daya manusia bagi pertumbuhan ekonomi dengan kemampuan pendidikan untuk menghasilkan teknologi sebagai sumber pertumbuhan jangka panjang.(Soegiarto et al., 2022)	
5	Penyesuaian Tarif Listrik untuk Konsumsi Rumah Tangga	Saat ini, Indonesia mengalami pertumbuhan konsumsi listrik yang cenderung boros dan tidak produktif. Hal ini ditunjukkan dengan rasio Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita terhadap konsumsi listrik per kapita yang masih tergolong rendah. Hubungan antara PDB per	

		kapita dengan konsumsi listrik per kapita adalah posisi Indonesia masih di bawah Thailand dan Malaysia, dan sedikit di bawah rata-rata negara ASEAN, bahkan jauh tertinggal dari Brunei Darussalam dan Singapura dalam hal pemanfaatan listrik yang efisien.(Sari & Adawiyah, 2019)	
--	--	---	--

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

Tujuan Orientasi :

- Memberi perasaan diterima dan disambut sebagai bagian dari perusahaan
- Menyampaikan informasi dasar yang dapat dipakai untuk melakukan tugas dengan baik
- Membantu karyawan baru merasa nyaman dalam memulai bersosialisasi.

Tujuan Pelatihan :

- Dapat memperbaiki keahlian diri karyawan seiring dengan perkembangan teknologi yang ada. Hal ini penting agar kualitas productivity di perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
- Mampu membantu memecahkan setiap permasalahan perusahaan dengan cepat dan tepat.
- Lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai arahan.
- Dapat memberikan arahan kepada setiap karyawan terhadap organisasi yang dibentuk dalam perusahaan itu sendiri.
- Mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.
- Terbukti mampu meningkatkan segi profesionalisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara disiplin dan tepat sesuai arahan.

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

- Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan)
Meskipun memiliki kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan tetap memiliki hak untuk ikut serta— bukan asal mengikuti saja— dalam langkah-

langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Diantaranya, karyawan dapat memberikan masukan, saran, bahkan kritik agar perusahaan dapat beroperasi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

- Human Resource Flow (Alur SDM)

Sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengorganisasikan SDM ke dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resources flow). Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

- Rewards Systems (Sistem Penghargaan)

Sistem penghargaan atau reward system berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal. Reward systems misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, insentif tambahan, hingga mengadakan penganugerahan penghargaan semacam 'Employee of the Month'.

- Work Systems (Sistem Kerja)

Work system atau sistem kerja diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan keuntungan perusahaan. Sistem kerja berfungsi mengatur bagaimana dan dengan cara apa barang atau jasa tersebut diproduksi. Oleh karena itulah, operasi sistem kerja banyak melibatkan faktor manusia dan alat atau mesin.

4. Buatlah 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 bentuk tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

Golongan	Gaji	Tunjangan				
		umum	Istri (Rp)	Anak	Makan/hari (Rp)	Pangkat
I A	Rp 1.560.800- Rp 2.335.800	175.000	116.790	46.716	35.000	Juru muda
I B	Rp 1.704.500- Rp 2.472.900	175.000	123.645	49.458	35.000	Juru muda tingkat I
I C	Rp 1.776.600- Rp 2.577.500	175.000	128.875	51.550	35.000	Juru
I D	Rp 1.851.800- Rp 2.686.500	175.000	134.325	53.730	35.000	Juru tingkat I
II A	Rp 2.022.200- Rp 3.373.600	180.000	168.680	67.472	35.000	Pengatur muda
II B	Rp 2.208.400- Rp 3.516.300	180.000	175.815	70.326	35.000	Pengatur muda tingkat I

II C	Rp 2.301.800- Rp 3.665.000	180.000	183.250	73.300	35.000	Pengatur
II D	Rp 2.399.200- Rp 3.820.000	180.000	191.000	76.400	35.000	Pengatur tingkat I
III A	Rp 2.579.400- Rp 4.236.400	185.000	211.820	84.728	37.000	Penata muda
III B	Rp 2.688.500- Rp 4.415.600	185.000	220.780	88.312	37.000	Penata muda tingkat I
III C	Rp 2.802.300- Rp 4.602.400	185.000	230.120	92.048	37.000	Penata
III D	Rp 2.920.800- Rp 4.797.000	185.000	239.850	95.940	37.000	Penata tingkat I
IV A	Rp 3.044.300- Rp 5.000.000	190.000	250.000	100.000	41.000	Pembina
IV B	Rp 3.173.100- Rp 5.211.500	190.000	260.575	104.230	41.000	Pembina tingkat I
IV C	Rp 3.307.300- Rp 5.431.900	190.000	271.595	108.638	41.000	Pembina utama muda
IV D	Rp 3.447.200- Rp 5.661.700	190.000	283.085	113.234	41.000	Pembina utama madya
IV E	Rp 3.593.100- Rp 5.901.200	190.000	295.060	118.024	41.000	Pembina utama

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), 200–214.
- Soegiarto, E., Palinggi, Y., Reza, F., & Purwanti, S. (2022). Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2), 6265–6278.