

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : RIASMI
NPM : 200214888
Kelas : 5 (lima) A/B/C
Tanggal : 30 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

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (referensi)	Upaya pelatuhan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi mengenai perusahaan , jabatan dan kelompok kerja http://yani.staff.gunadarma.ac.id/Downloads/files/63500	
2	Pelatihan (referensi)	Situasi – Situasi yang dapat berimplikasi terhadap dan pelatihan Sbb : Meningkatkan kompetisi , perubahan yang serba cepat dalam bidang teknologi, perubahan dalam tenaga kerja , ketetapan dalam pengambilan keputusan , merger akuisisi dan pelepasan , keuangan pekerjaan dan munculnya pekerjaan baru. Buku : Menejemen sumber daya manusia , karya : Wirman Syafri dan	

		Alwi	
3	Penempatan (referensi)	<p>Pengenalan , penempatan dan pemberhatian SdM memerlukan proses seleksi , yaitu kegiatan dalam menejemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan</p> <p>https://www.academia.edu/20328839/Definisi_Penempatan_dan_Implemntasinya_Terhadap_Organisasi</p>	
4	Perencanaan Karir (referensi)	<p>Dalam manajemen, perencanaan merupakan salah satu fungsutama dan pertama. Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi atau meningkatkan kemampuan manusia di dalam organisasi. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia akan sangat tergantung pada</p>	

		<p>kemampuan merencanakan sumber daya manusia di dalam organisasi.</p> <p>Buku : Menejemen sumber daya manusia , karya : Wirman Syafri dan Alwi</p>	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	<p>Penilaian kinerja pegawai (performance appraisal) atau biasa juga disebut penilaian prestasi pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja sering dipakai sebagai dasar bagi kompensasi, perbaikan kerja manajemen, umpan balik, dokumentasi, keputusan-keputusan pegawai (misalnya, promosi, transfer, pemecatan, pemberhentian), analisis kebutuhan latihan, pengembangan pegawai, penelitian dan evaluasi.</p> <p>Buku : Menejemen sumber daya manusia , karya : Wirman Syafri dan Alwi</p>	

6	Kompensasi (referensi)	<p>kompensasi merupakan hak pegawai yang harus diterima sebagai imbalan setelah menyelesaikan kewajiban-kewajibannya.</p> <p>Kompensasi penting bagi pegawai dan juga bagi organisasi. Kompensasi bagi pegawai menentukan gaya hidup, status dan harga diri, oleh karena itu, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, prestasi kerja dan produktivitas seorang pegawai.</p> <p>Buku : Menejemen sumber daya manusia , karya : Wirman Syafri dan Alwi</p>	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	<p>Kepuasan kerja juga bermanfaat bagi manajemen dalam suatu organisasi karena seorang karyawan/pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur</p>	

		<p>dan disiplin.</p> <p>Buku: KA Dessler, Gary, Kualitas Kehidupan Kerja,</p>	
	Metode Penelitian	<p>Penelitian ini menggunakan Provinsi Kalimantan Timur sebagai obyek dengan data sekunder yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik yaitu modul konsumsi dan data inti pada Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) pada bulan Maret 2016 dan 2017 yang merupakan data cross section dengan unit sampling rumah tangga. Pada bulan Maret 2016 jumlah rumah tangga yang menjadi sampel penelitian sebanyak 2398 rumah tangga dan pada tahun 2017 sebanyak 2864 rumah tangga. (Sari & Adawiyah, 2019)</p>	
	Kualitas kehidupan kerja	<p>Quality of work-life (QWL) adalah seperangkat prinsip tepercaya yang menjadi tanggung jawab orang-orang dan dapat menambah nilai bagi organisasi. Kashani (2012) mengungkapkan bahwa elemen yang relevan dengan QWL individu meliputi tugas, lingkungan kerja fisik, dan</p>	

		lingkungan sosial. Kepuasan karyawan tercapai ketika lingkungan dan harapan kerja terpenuhi.(Sabran et al., 2022)	
	Teori Pertumbuhan Endogen	Asumsi ini berangkat dari alasan bahwa tenaga kerja terdidik akan lebih baik dalam penciptaan, implementasi, dan perilaku untuk mengadopsi teknologi baru yang dapat menghasilkan pertumbuhan ekonomi. Kemudian karena Endogenous Growth memungkinkan terjadinya difusi teknologi yang berbasis pendidikan, maka asumsi difusi teknologi diharapkan dapat mengatasi permasalahan konvergensi yang muncul di negara-negara dunia. Melengkapi pandangan ini model ekonomi yang mengalami difusi teknologi yaitu pemimpin dan pengikut, pengikut akan meniru pemimpin yang berinovasi(Soegiarto et al., 2022)	
	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi; itu juga merupakan penggunaan beberapa	

		<p>fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Sistem HRM tidak dapat sepenuhnya dipahami tanpa mempertimbangkan keterkaitan mereka dengan elemen lain dari suatu organisasi yang terikat erat. Demikian pula, saling ketergantungan mengikat sistem HRM ke lingkungan eksternal di mana mereka tertanam. Dengan demikian, HRM strategis secara inheren kontekstual dan dinamis (Jackson, Schuler, & Jiang, 2014). (Iskandar et al., 2019)</p>	
	<p>Teknologi Komunikasi Iformasi</p>	<p>Teknologi informasi adalah suatu kegiatan yang mengumpulkan, mengolah, menyimpan, mendistribusikan dan juga memanfaatkan informasi (Nuryanto, 2012) dan lebih menitikberatkan pada hasil dari data yang diperoleh. Sedangkan teknologi komunikasi lebih kepada bagaimana data ditransmisikan, didistribusikan dan juga disampaikan (Bagaskoro, 2019). Semua aktivitas manusia di era globalisasi ini, dibantu oleh teknologi. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan karyawan untuk menggunakan teknologi dengan baik.</p>	

		Hur (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan teknologi informasi dan komunikasi dimulai dengan meningkatkan minat mereka pada kegiatan berbasis TIK terutama dengan pengoperasian yang mudah dan sederhana.(Ekowati et al., 2021)	
--	--	--	--

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

Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan. Dimaksud orientasi disini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi bagi perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja. Pengenalan dan orientasi perlu diprogramkan karena adanya sejumlah aspek khas yang muncul pada saat seseorang memasuki lingkungan kerja baru.

1. Ruang Belajar
2. Ruang Kolaborasi
3. Ruang Relasional

Pelatihan adalah aktifitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, rutin dan terinci. Serta menyiapkan karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang.

Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan organisasi/perusahaan terhadap SDM karena ,menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja SDM sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut.

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

.Seorang manajer yang hebat akan membentuk tim yang bekerja untuk membantu perusahaan mewujudkan visi bisnis. Ia akan melakukan hal tersebut dengan cara merekrut orang-orang yang tepat, memotivasi mereka, dan meningkatkan **produktivitas** tim dalam jangka panjang. Sebaliknya, manajer dengan kualifikasi rata-rata akan sekadar menjalankan tugas untuk memenuhi target. Kebijakan menejer sbb:

1. **Perencanaan**
2. **Pengaturan.**
3. **Pengawasan.**
4. **Evaluasi..**
5. **Kepemimpinan..**

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.

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

**Daftar Gaji dan Tunjangan Apatur Sipil Negara (ASN)
Wilayah KUTAI KARTANEGARA**

Golongan I (lulusan SD dan SMP)	
Ia	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800
Ib	Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900
Ic	Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500

Id	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500
Golongan II (tamatan SMA & D-III)	
Iia	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600
Iib	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300
Iic	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000
Iid	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000
Golongan III (tamatan S1 atau S3)	
IIIa	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400
IIIb	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600
IIIc	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400
IIId	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000
Golongan IV	
Iva	Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000
Ivb	Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500
Ivc	Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900
Ivd	Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700
Ive	Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200
Kalau perhitungan nominal gaji PPPK berdasarkan PP No 98 Tahun 2020 adalah sebagai berikut	
Golongan I	Rp 1.794.900 – Rp 2.686.200
Golongan II	Rp 1.960.200 – Rp 2.843.900
Golongan III	Rp 2.043.200 – Rp 2.964.200
Golongan IV	Rp 2.129.500 – Rp 3.089.600
Golongan V	Rp 2.325.600 – Rp 3.879.700
Golongan VI	Rp 2.539.700 – Rp 4.043.800
Golongan VII	Rp 2.647.200 – Rp 4.214.900
Golongan VIII	Rp 2.759.100 – Rp 4.393.100
Golongan IX	Rp 2.966.500 – Rp 4.872.000
Golongan X	Rp 3.091.900 – Rp 5.078.000
Golongan XI	Rp 3.222.700 – Rp 5.292.800
Golongan XII	Rp 3.359.000 – Rp 5.516.800
Golongan XIII	Rp 3.501.100 – Rp 5.750.100

Golongan XIV	Rp 3.649.200 – Rp 5.993.300
Golongan XV	Rp 3.803.500 – Rp 6.246.900
Golongan XVI	Rp 3.964.500 – Rp 6.511.100
Golongan XVII	Rp 4.132.200 – Rp 6.786.500

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), 200–214.

<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj>

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.