

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : M. Ari Rahmadani
NPM : 200214902
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 05 Desember 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 ((KBBI Kemendikbud)	Orientasi adalah peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat dan benar atau pandangan yang mendasari pikiran, perhatian, maupun kecenderungan. orientasi untuk berprestasi menetapkan target dan hambatan, yang membuat orang tidak nyaman kerja, mengurangi kepuasan kerja dan memicu CWB.(Sabran et al., 2022)	

2	Pelatihan (Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43))	Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.	
3	Penempatan (Hasibuan :2009).	Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut	
4	Perencanaan (menurut Alder (1999) dalam Rustiadi (2008:339))	Perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menetapkan tahapan-tahapan yang dibutuhkan untuk mencapainya.	
5	Penilaian Prestasi (Hasibuan (2011:87))	Penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, kebijaksanaan selanjutnya berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan”.	
6	Kompensasi (Handoko (2005:155))	Kompensasi adalah segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya. Tarif dasar listrik adalah biasa juga disebut tarif listrik atau tarif tenaga listrik (TTL). (Sari & Adawiyah, 2019)	
7	Kepuasan Kerja (Hasibuan (2001: 202))	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja sebagian dipengaruhi kewarganegaraan organisasi perilaku. (Iskandar et al., 2019)	

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

Sumber daya manusia dalam istilah ini adalah investasi dalam pendidikan, R&D, pembelajaran organisasi, pelatihan, atau bahkan melatih diri sendiri. (Soegiarto et al., 2022)

- Empat tujuan orientasi
 - 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim
 - 2) Memastikan karyawan baru memiliki informasi dasar agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik
 - 3) Membantu karyawan baru mengerti organisasi secara luas (misalnya visi, misi, kultur, dan value perusahaan)
 - 4) Membantu karyawan tersebut dalam memulai bersosialisasi di perusahaan
 - Lima tahap proses pelatihan
 - 1) **Analysis** : Pada tahap ini, HR harus menganalisis kebutuhan pelatihan disesuaikan dengan kompetensi karyawan. Namun perlu diperhatikan, bahwa pelatihan dibuat bertujuan untuk rencana strategis (jangka panjang) atau rencana saat ini (current).
 - 2) **Design/Desain** berarti merencanakan program pelatihan secara keseluruhan, termasuk objektif, metode penyampaian, dan evaluasi program.
 - 3) **Develop** : Tahapan ini, berarti membuat instruksi atau arahan.
 - 4) **Implementation** : Tahap implementasi, HR harus mengembangkan prosedur untuk melatih fasilitator dan karyawan.
 - 5) **Evaluation/Evaluasi** menjadi tahapan yang penting bagi HR. Karena pada tahapan inilah HR dapat melihat bagaimana hasil dari pelatihan yang diberikan kepada karyawan.
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)**
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.
 - **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.
- Faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dan pemberdayaan.(Ekowati et al., 2021)
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)

Pembina Utama Mudal (Pangkat)	
Jabatan Kepala Biro	
Gaji Pokok	Rp 4.415.600
Tunjangan Kinerja	Rp 5.361.000
Tunjangan Suami/Istri	Rp 271.595
Tunjangan Anak	Rp 108.638
Tunjangan Makan	Rp 1.230.00
Tunjangan Jabatan	Rp 440.000
Tunjangan Umum	Rp 185.000
Total	Rp 12.011.833

Referensi : <https://www.cnbcindonesia.com/mymoney/20220721110121-72-357341/pangkat-golongan-pns-serta-besaran-tunjangan-terbaru-2022>

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>

