

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : MUHAMMAD REZA
NPM : 200214922
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 28, 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

Abstract

Orientation is the attitude and behavior of employees, is a concept that can create harmony in work and so can lead to increased individual employee performance in a company. employees will be promoted, demoted, and or their remuneration will be increased. Training is the process of teaching skills needed by new employees to do their jobs. Placement is a follow-up to selection, namely placing prospective employees who are accepted (passing selection) in positions/jobs that require it and delegating authority to that person. Career planning is a company process in selecting goals and career paths in achieving career plans.

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi	Orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.(Sabran et al., 2022)	
2	Pelatihan	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.(Ekowati et al., 2021)	
3	Penempatan	Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.(Iskandar et al., 2019)	

4	Perencanaan Karir	Perencanaan karier adalah sebuah proses perusahaan dalam menyeleksi tujuan serta jenjang karir dalam mencapai rencana karir.(Sari & Adawiyah, 2019)	
5	Penilaian Prestasi	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 di naikkan.(Soegiarto et al., 2022)	

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

Tujuan utama dari adanya orientasi yaitu sebagai media belajar untuk anggota baru dalam mempelajari sebuah institusi ataupun organisasi baru. Pembelajaran tersebut tidak hanya berkaitan dengan nilai-nilai, aturan, dan berbagai hal abstrak lainnya.

Memberi perasaan diterima dan disambut untuk karyawan baru sebagai anggota tim.

Informasi dasar penting diberikan ke karyawan baru.

Karyawan baru memahami informasi terkait organisasi, visi, misi, budaya, dan nilai-nilai perusahaan.

Jenis Pelatihan Dalam Manajemen SDM:

- Orientasi hanya dilakukan ketika baru memasuki jenjang perkuliahan saja,
- Pelatihan on-boarding, lebih terfokus pada departemen di mana karyawan tersebut akan ditempatkan.
- Pelatihan skill teknis, Pelatihan SDM ini berlaku untuk seluruh lapis karyawan, baik itu yang sudah veteran maupun yang masih baru.
- Pelatihan soft skill, Sejumlah topik seputar pelatihan SDM untuk mengasah soft skill antara lain cara berkomunikasi yang baik, teknik problem solving, sikap kepemimpinan, kecerdasan emosional, cara

mengatur waktu secara adil, etika dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan lain sebagainya

- Pelatihan Bahasa, Yaitu pelatihan bahasa bagi karyawan Anda, terutama bahasa Inggris yang sudah dipakai secara luas di Indonesia.
- Pelatihan untuk naik jabatan, Pelatihan ini bisa dilakukan sebelum promosi jabatan untuk melihat apakah karyawan sudah mampu dan siap mengemban posisi kerja yang baru.

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

Secara sederhana, Anda mengetahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar mampu menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan. Untuk itu, perlu diperhatikan kebijakan dan praktik dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan di dalam sebuah organisasi. Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni employee influence, human resource flow, rewards systems, dan work systems. Keempat fokus kebijakan tersebut dipahami Guest sebagai sebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi.

Tugas seorang manajer SDM

Manajemen SDM bertugas mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Manajemen SDM biasanya melakukan pelatihan dan penilaian dalam pengadaan SDM pada suatu perusahaan.

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)

No	Jumlah Pegawai (org)	Eslon	Pangkat	Golongan	Gaji/Tunjangan (Rata-Rata perorang)
1	1	I.a	Pembina Utama	IV/e	5.210.000,-
2	3	I.b	Pembina Utama Madya	IV/d	4.972.500,-
3	5	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	4.524.250,-
4	10	II.b	Pembina Tingkat I	IV/b	4.324.200,-
5	12	III.a	Pembina	IV/a	3.921.230,-
6	15	III.b	Penata Tingkat I	III/d	3.624.220,-
7	10	IV.a	Penata	III/c	2.811.300,-
7	20	IV.b	Penata Muda Tingkat I	III/d	1.511.110,-
Jumlah	76 orang				

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.