**LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)**

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Maygita Nururl Fitri

NPM : 200214930

Kelas : 5 (lima) B

Tanggal : 29 November 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:**

***Abstract***

*Transformational leadership can reduce employees’ counterproductive work behaviors through quality of work life, while transactional leadership increases those behaviors. In addition, the quality of work life cannot mediate the effect of transactional leadership on counterproductive work behavior, while psychological empowerment cannot moderate the impact of transformational leadership on the quality of work life.*

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ruang Lingkup Materi** | **Definisi** | **Skor Nilai** |
| 1 | Orientansi (Dessler Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks) | orientasi adalah memberikan informasi mengenai latar belakang kepada karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan, seperti informasi perusahaan. Program ini bisa dimulai dari perkenalan singkat secara informal atau dengan kursus formal yang Panjang |  |
| 2 | Pelatihan (Chris Rowley, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, hal. 436.) | Pelatihan (training) adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan). |  |
| 3 | Penempatan (Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo..) | Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja |  |
| 4 | Perencanaan Karir (Martoyo Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta) | perencanaan karir adalah sebuah perencanaan tentang probabilitas seorang anggota organisasi atau pegawai sebagai individu dalam meniti proses kenaikan jabatan atau pangkat sesuai dengan persyaratan dan kemampuannya |  |
| 5 | Penilaian Prestasi (Ajabar, Manajemen Sumber daya Manusia, 2020 | penilaian prestasi kerja karyawan disebut performance appraisal, yang merupakan bentuk proses organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja atau prestasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya |  |
| 6 | Kompensasi (Dessler Gary, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks) | kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. |  |
| 7 | Kepuasan Kerja (Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE) | kepuasan kerja sebagai perasaan positive tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut | s |
| 8. |  Kinerja Karyawan | Merupakan factor kunci untuk pelayanan organisasi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkat.(Ekowati et al., 2021) |  |
| 9. | Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) | OCB merupakan perilaku yang mengacu pada individu yang diskresioner, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi yang efektif organisasi. (Iskandar et al., 2019) |  |
| 10. | Tarif dasar Listrik | Tarif dasar listrik adalah harga jual tenaga listrik yang diberlakukan oleh pelanggan Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang diberlakukan oleh pemerintah(Sari & Adawiyah, 2019) |  |
| 11. | Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, kualitas kehidupan kerja, dan pemberdayaan psikologis | Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sementara kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku tersebut. Selain itu kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan pemberdayaan psikologis tidak dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja. (Sabran et al., 2022) |  |
| 12. | Keunggulan Endogenous Growth | Salah satu keunggulan yang dinilai dalam model Endogenous Growth adalah dapat memperbaiki asumsi pertumbuhan sebelumnya dan relevansinya dengan kondisi banyak negara berkembang untuk tumbuh sejajar dengan negara maju (Soegiarto et al., 2022) |  |

1. **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.
1. **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.

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)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 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 |

**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.

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