

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia- 1
Nama : Sri Ayuni Permata Sari
NPM : 200214944
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

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

Abstract

The purpose of this study was to analyze the impact of adjusting the 900 VA electricity tariff on household consumption patterns in East Kalimantan. This policy has the potential to increase the poverty rate, bearing in mind that in recent years, East Kalimantan has experienced a contraction in economic growth. The analysis of this study uses the Linear Approximation of Almost Ideal Demand System (LA/AIDS), and the concept of elasticity to achieve the objectives of this study uses the 2016 and 2017 Susenas. The results of the analysis show that this policy indirectly has more impact on all residential electricity customers. than customers of 900 VA and above.

1. Definisiruanglingkup materi Manajemen SDM- 1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai

1	Orientansi (Martoyo Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.	Orientasi adalah memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan para karyawan lain.	
2	Pelatihan (Jusmaliani. M.E, Pengelolaan Sumber Daya Insani, Surakarta :Bumi Aksara, 2011,hal. 99)	pelatihan atau training adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan	
3	Penempatan (Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.)	penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut.	
4	Perencanaan Karir (Minto. 2013. Psikologi Industri. Jakarta Barat: Akademia Pertama)	Perencanaan Karir Penting Bagi Seorang Karyawan Karena Karir Bukan Sekedar Nasib, Tapi Merupakan Bagian Suatu Rencana Yang Cermat, Karir Membutuhkan Persiapan Seperti Pengalaman, Pendidikan, Sikap Atasan Dan Lain-Lain, Karyawan Harus Selalu Siap Terhadap Berbagai Kesempatan Karir.	
5	Penilaian Prestasi (Roger Belows, dalam Psycology of Personnal in Business Industry, Prentice Hall, New Jersey 1961, p.370	suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.	
6	Kompensasi (Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara)	kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	
7	Kepuasan Kerja (Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE)	Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.	

8	(Robbins et al., 2013).	Kepuasan kerja karyawan adalah dianggap sebagai penentu utama OCB. Karyawan yang puas akan berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi lebih bangga dengan penugasan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Iskandar et al., 2019).	
9	(Romer (1990)	Kemudian Romer (1990) dengan artikelnya yang terpengaruh tentang isu pertumbuhan ekonomi juga terungkap hal serupa dimana human capital memiliki kekuatan yang sangat besar dalam menentukan pertumbuhan ekonomi, lebih dari pemikiran Neoklasik sebelumnya. (Soegiarto et al., 2022).	
10	(Meyerson dan Dewettinck, 2012).	Manajemen Sumber Daya Manusia telah diubah oleh organisasi modern setelah pengembangan ideologi manajerial untuk mendapatkan loyalitas individu dan afiliasi dalam mencapai tujuan organisasi (Ekowati et al., 2021).	
11	(Nanjundeswaraswamy dan Swamy, 2015).	pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk bekerja melebihi kepentingan diri sendiri untuk mencapainya tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan ini ditentukan oleh karakteristik individu, dorongan spiritual, individu pertimbangan, stimulasi intelektual (Sabran et al., 2022).	
12	(Mulyani & Hartono, 2018).	Hubungan antara PDB perkapita dengan listrik konsumsi perkapita sebesar itu di Indonesia posisinya masih di bawah Thailand dan Malaysia, dan sedikit dibawah rata-rata ASEAN negara, bahkan jauh tertinggal dari Brunei Darussalam dan Singapura dalam hal pemanfaatanyang efisien listrik (Sari & Adawiyah, 2019).	

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

Jawab :

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.

- ▶ Menjelaskan pengertian tentang perusahaan dengan lebih luas agar karyawan yang bersangkutan mampu memahami visi, misi, dan nilai perusahaan.

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)

Jawab :

Kebijakan yang dilakukan seorang manajer dan karyawan dalam MSDM sebagai berikut :

▶ **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. **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)

Jawab :

	Gaji	Tunjangan				
		umum	Istri (Rp)	Anak	Makan/hari (Rp)	Pangkat
I A	Rp 1.560.800-Rp 2.335.800	165.000	116.790	47.506	35.000	Juru muda
I B	Rp 1.704.500-Rp 2.472.900	165.000	123.645	49.458	35.000	Juru muda tingkat I
I C	Rp 1.776.600-Rp 2.577.500	165.000	128.875	51.550	35.000	Juru
I D	Rp 1.851.800-Rp 2.686.500	165.000	134.325	53.730	35.000	Juru tingkat I
II A	Rp 2.022.200-Rp 3.373.600	175.000	168.680	67.472	35.000	Pengatur muda
II B	Rp 2.208.400-Rp 3.516.300	175.000	175.815	70.326	35.000	Pengatur muda tingkat I
II C	Rp 2.301.800-Rp 3.665.000	175.000	183.250	73.300	35.000	Pengatur
II D	Rp 2.399.200-Rp 3.820.000	175.000	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	Rp 3.173.100-Rp	190.000	260.575	104.230	41.000	Pembina

B	5.211.500					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). <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>