

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Rika Amalia
NPM : 200214948
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 (referensi)	Orientansi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja. Orientansi bertujuan membantu para karyawan baru menyesuaikan diri dengan memperkenalkan mereka pada: <ul style="list-style-type: none">• Peran mereka masing-masing• Organisasi dan kebijakannya• Rekan-rekan kerja mereka (yani.staff.gunadarma.ac.id)	

2	Pelatihan (referensi)	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Veithzal Rivai (2004:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	
3	Penempatan (referensi)	Penempatan karyawan adalah kegiatan yang di lakukan oleh manajer untuk menempatkan seorang karyawan pada pekerjaan dan jabatan yang ada pada organisasi. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. https://mahasiswa.yai.ac.id/tugas/MakalahPenempatanKaryawan	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan karir pada tahap awal fungsi MSDM adalah melaksanakan perencanaan mengenai SDM (pekerja/karyawan). Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan atau karyawan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Perencanaan SDM juga diperlukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan secara efektif dn efisien. (Manajemen Sumber Daya Manusia“MSDM” Perusahaan I Gede Putu Kawiana UNHI Press Publishing 2020)	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	Penilaian Prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku pretasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya,kebijaksanaan selanjutnya berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. https://repository.unsri.ac.id	
6	Kompensasi (referensi)	Kompensasi merupakan fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan.balas jasa karyawan meliputi, gaji, tunjangan, fasilitas,dan lain sebagainya. https://dspace.uui.ac.id	

7	Kepuasan Kerja (referensi)	<p>Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja. Masing-masing karyawan akan memiliki ukuran kepuasan kerjayang berbeda-beda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja berbeda-beda disebabkan juga oleh perbedaan status sosial di dalam masyarakat.</p> <p>(MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penulis : Priyono© 2010</p>	
8	Kinerja Karyawan	<p>Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi organisasi jasa Produktivitas karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkat sangat penting untuk mendukung kinerja dan pertumbuhan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu pertumbuhan yang lebih baik terutama pada organisasi jasa (Fong dan Snape, 2015, Kundu et al., 2019).(Ekowati et al., 2021)</p>	
9	Tujuan Penelitian	<p>Tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak penyesuaian tarif listrik 900 VA terhadap pola konsumsi rumah tangga di Kalimantan Timur. Kebijakan ini berpotensi menambah angka kemiskinan, mengingat dalam beberapa tahun terakhir Kalimantan Timur mengalami kontraksi pertumbuhan ekonomi. Analisis penelitian ini menggunakan Linear Approximation of Almost Ideal Demand System (LA/ AIDS), dan konsep elastisitas untuk mencapai tujuan penelitian ini menggunakan Susenas tahun 2016 dan 2017. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan tersebut secara tidak langsung memiliki lebih berdampak pada semua pelanggan listrik perumahan daripada pada pelanggan 900 VA ke atas.(Sari & Adawiyah, 2019)</p>	
10	Persaingan	<p>Persaingan di sektor perbankan merupakan norma baru yang perlu disikapi secara strategis untuk menghindari tantangan internal dan eksternal yang memengaruhi produktivitas. Bank harus merekrut dan melatih karyawan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. memainkan peran kunci dalam pertumbuhan ekonomi. (Sabran et al., 2022)</p>	
11	Elastisitas	<p>Elastisitas didefinisikan sebagai ukuran presentase perubahan dalam suatu variable di sebabkan oleh perubahan satu persen untuk variable lain.(Soegiarto et al., 2022)</p>	

12	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 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)	
----	---------------------	---	--

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

Ada empat tujuan orientasi, yaitu:

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.

Ada delapan tujuan utama pelatihan antara lain:

1. Memperbaiki kinerja
2. Meningkatkan keterampilan karyawan
3. Menghindari keusangan manajerial
4. Memecahkan permasalahan
5. Orientasi karyawan baru
6. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
7. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
8. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu di jelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Tujuan pelatihan yang di lakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan Kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedalursa kemampuan dan keahlian personel.

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

Kebijakan manajer Dalam setiap perusahaan, tugas manajer yang paling pokok adalah memimpin, mengarahkan, dan mengawasi staf untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi. Seorang manajer yang hebat akan membentuk tim yang bekerja untuk membantu perusahaan mewujudkan visi bisnis.

Kebijakan karyawan 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.

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)

Golongan II	Jumlah Gaji	Tunjangan suami/istri 5%	Tunjangan makan Rp.35.000
Golongan IIA	Rp.2.022.200- Rp. 2.335.800	Rp.101.110	Rp.1.050.000
Golongan IIB	Rp.2.208.400- Rp.3.516.300	Rp.110.420	Rp.1.050.000
Golongan IIC	RP.2.301.800- Rp.3.665.000	RP.115.090	Rp.1.050.000
Golongan IID	Rp.2.399.200- Rp.3.820.000	Rp.119.960	Rp.1.050.000

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.