**LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)**

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : M. Chandra Dwi Ardhika

NPM : 200214954

Kelas : 5 (lima) A/B/C

Tanggal : 29 November 2020

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:**

.

1. Definisi ruang lingkup 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 | Human capital | Lucas (1988) merinci pentingnya modal manusia bagi pertumbuhan ekonomi dengan kemampuan pendidikanuntuk menghasilkan teknologi sebagai sumber pertumbuhan jangka panjang (Soegiarto et al., 2022) |  |
| 9 |  | Menurut Sari (2016), rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk makanan jauh lebihkecil dibandingkan dengan persentase untuk bukanmakanan. (Sari & Adawiyah, 2019) |  |
| 10 | Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan | Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan tanggap terhadap perubahan teknologi. Juga, perlu memberdayakan karyawan yang mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. (Ekowati et al., 2021) |  |
| 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 | Pengaruh Kepuasan kerja | kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Komitmen organisasi sebagian mempengaruhi perilaku anggota organisasi. (Iskandar et al., 2019) |  |

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 |

**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