

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Kiki Widiyasari.....
NPM : 200214957.....
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal :
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

1.

I. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (referensi)	Pengenalan tokoh, alur, latar tempat, watak, dan latar waktu	
2	Pelatihan (referensi)	Pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi	
3	Penempatan (referensi)	Penempatan yaitu suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.	

4	Perencanaan Karir (referensi)	perencanaan karier merupakan suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karier.	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	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 dinaikkan”.	
6	Kompensasi (referensi)	Kompensasi merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, kompensasi adalah fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja yang baik.	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	kepuasan kerja (job satisfaction), yaitu sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.	
8	Ciri-ciri kepemimpinan	Ciri-cirinya antara lain karisma, memberikan visi dan misi, menanamkan kebanggaan, serta memperoleh rasa hormat dan kepercayaan. Kepemimpinan transformasional menginspirasi, mengomunikasikan (Ekowati et al., 2021)	

	2021)		harapan yang tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya, dan mengilustrasikan maksud penting dalam istilah sederhana. Ini juga meningkatkan simulasi intelektual, kecerdasan, rasionalitas, pemecahan masalah yang cermat, penilaian individu, memberikan perhatian pribadi, melayani trassaksional kepemimpinan	
9	Definisi TTL		Tarif Tenaga Listrik (TTL) adalah harga jual tenaga listrik yang diberlakukan oleh pemerintah kepada pelanggan PLN (Sari & Adawiyah, 2019)	
10	Definisi kinerja karyawan		Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi organisasi jasa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkat produktivitas (Sabran et al., 2022)	
11	Definisi sdm		Sumber daya manusia dalam istilah ini adalah investasi dalam pendidikan, R&D, pembelajaran organisasi, pelatihan, atau bahkan melatih diri sendiri. Dalam makalah ini kami mengasumsikan modal manusia sebagai pendidikan formal dari sekolah formal (Soegiarto et al., n.d.)	
12	Definisi sdm		Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan unsur terpenting dalam mencapai tujuan organisasi baik bagi organisasi publik maupun swasta (Iskandar et al., 2019)	

--	--	--	--	--

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

1. Tujuan orientasi

Tujuan Orientasi

Mendukung karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya. Karyawan mendapat pemahaman terkait organisasi dan budaya yang ada pada perusahaan. Sebagai bekal para karyawan baru sebelum ditugaskan di tempatnya kerja

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.

2. Tujuan pelatihan

Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Meningkatkan produktivitas kerja. Mengurangi biaya karena waktu yang terbuang akibat kesalahan-kesalahan. Meningkatkan mutu hasil kerja dan Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten. Untuk membantu masalah operasional. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.

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

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.

Kebijakan yg bisa di lakukan oleh manajer itu tergantung dengan kebijakan prusahannya itu sendiri atau dari manajer itu sendiri karena semua manajer dan perusahaan mempunyai kebijakan" masing" contoh kebijakan manajer untuk karyawan nya

Keterbukaan.

keputusan. ...

Akuntabilitas. ...

Tanggung Jawab. ...

Kemandirian. ...

Kewajaran.

Kebijakan karyawan
Kebijakan cuti melahirkan
Kebijakan Kerja yang Fleksibel
Perekrutan SDM

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)

Gaji PNS Golongan 1

Gaji PNS Golongan 1a : Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800

Gaji PNS Golongan 1b : Rp 1.704.500 - Rp 2.472.900

Gaji PNS Golongan 1c : Rp 1.776.600 - Rp 2.577.500

Gaji PNS Golongan 1d : Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500

Gaji PNS Golongan 2

Gaji PNS Golongan 2a : Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600

Gaji PNS Golongan 2b : Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300

Gaji PNS Golongan 2c : Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000

Gaji PNS Golongan 2d : Rp 2.399.200 - Rp 3.820.000

Gaji PNS Golongan 3

Gaji PNS Golongan 3a : Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400

Gaji PNS Golongan 3b : Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600

Gaji PNS Golongan 3c : Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400

Gaji PNS Golongan 3d : Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000

Gaji PNS Golongan 4

Gaji PNS Golongan 4a : Rp 3.044.300 - Rp 5.000.000

Gaji PNS Golongan 4b : Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500

Gaji PNS Golongan 4c : Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900

Gaji PNS Golongan 4d : Rp 3.447.200 - Rp 5.661.700

Gaji PNS Golongan 4e : Rp 3.593.100 - Rp 5.901.200

Selain mendapatkan gaji pokok, PNS juga mendapatkan beberapa penghasilan yang lain salah satunya adalah tunjangan, Adapun untuk tunjangan yang didapatkan oleh pegawai negeri sipil yaitu sebagai berikut:

Tunjangan keluarga

Tunjangan ini akan didapatkan oleh PNS yang sudah memiliki keluarga, Adapun tunjangannya terdiri dari tunjangan suami dan istri, tunjangan anak maksimal dua anak dengan nominal 10% dan juga 2% dari gaji pokok.

Tunjangan jabatan

Tunjangan jabatan akan diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memimpin sebuah kesatuan organisasi, Adapun untuk besar dari tunjangannya sendiri yaitu:

Eselon 4a Rp.540.000

Eselon 3b Rp.980.000

Eselon 3a Rp.1.260.000

Eselon 2b Rp.2.025.000

Dst

Tunjangan fungsional

Tunjangan ini akan diberikan untuk kelompok jabatan yang memiliki fungsi dan tugas berhubungan dengan pelayanan fungsional, contohnya seperti tenaga pendidikan, kesehatan, dan juga tenaga lain sebagainya.

Tunjangan beras

Tunjangan beras ini akan diberikan kepada pegawai negeri sipil serta keluarganya dalam bentuk uang sebanyak 10 kg per orang.

Tunjangan pajak

Tunjangan pajak akan diberikan sesuai dengan peraturan yang telah berlaku yaitu tentang pajak penghasilan, tidak hanya itu pemerintah juga menjamin akan melindungi kesehatan dari pegawai negeri sipil jadi PNS ya aktif ataupun yang telah pensiun akan diberikan jaminan kesehatan.

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. (n.d.). *Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification* (Vol. 19, Issue 2). <http://www.webology.org>