

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Septian Doni  
NPM : 200214960  
Kelas : 5 (lima) A/B/C  
Tanggal : 29 November 2020  
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 (Martoyo Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPF, Yogyakarta.	Orientansi 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,	pelatihan atau training adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan yang akan memperoleh penempatan baru dengan ketrampilan dasar yang diperlukanya untuk melaksanakan pekerjaan	

	2011, hal. 99)		
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: BPF)	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	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)	

9	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)	
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)	

**2. 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.

**3. 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.

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	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>