

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Patris K. Nelwan
NPM : 200214962
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 23-11-2022
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

Abstract

Human resources are seen as one of the most important assets that must be maintained, especially the existence of employees' performance, which is needed for the sustainability of organizational performance. (Ekowati et al., 2021)

ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientasi (referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	<p>Orientasi adalah proses sosialisai karyawan baru berupa penanaman dalam diri karyawan tentang sikap-sikap, standra-standar, nilai-nilai dan pola-pola perilaku yang berlaku yang diharapkan oleh organisasi.</p> <p>Banking has a high work routine, orientation for achieving set targets and obstacles, that make people uncomfortable at work, reducing job satisfaction and triggering CWB. (Sabran et al., 2022)</p>	

2	Pelatihan (referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	
		Improving the ability of employees, such as through training, will be beneficial for the organizational commitment of employees. (Iskandar et al., 2019)	
3	Penempatan (referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Penempatan adalah menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.	
		Employees must be placed according to their ability to ensure a good working environment. (Iskandar et al., 2019)	
4	Perencanaan Karir (referensi dari materi dosen)	Perencanaan karir adalah suatu proses perencanaan yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan untuk mencapai suatu posisi dalam pekerjaan.	
5	Penilaian Prestasi (referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Penilaian prestasi adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.	
		According to Andrew et al. (2019), promotions, achievement enhancements are used by these leaders to maintain organizational situations. (Sabran et al., 2022)	
6	Kompensasi (referensi dari materi dosen)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.	
7	Kepuasan Kerja (referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.	
		Employee satisfaction is achieved when the environment and work expectations are fulfilled. (Sabran et al., 2022)	

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

1. Untuk menutup “gap” antara kecakapan/ kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan
2. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan.

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

Modern organizational managers should be interested in developing employee skills in problem-solving and decision making. (Abualoush et al., 2018) dalam (Ekowati et al., 2021)

- Manajer :
1. Mengorganisasikan sumber daya
 2. Menilai kinerja karyawan
 3. Mengembangkan karyawan
 4. Mengatur penghargaan untuk karyawan

- Karyawan :
1. Melakukan pekerjaan dengan benar
 2. Menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan kerja
 3. Bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan
 4. Menerima kritikan dan saran

4. Buatlah Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada: (buat dalam bentuk tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

Human Capital is undeniably a very important factor for economic growth. (Soegiarto et al., 2022)

DAFTAR GAJI POKOK PNS 2022				
JENIS GOLONGAN	GOLONGAN I	GOLONGAN II	GOLONGAN III	GOLONGAN IV
A	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400	Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000
B	Rp 1.704.500 – Rp 2.474.900	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600	Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500
C	Rp 1.776.600 – Rp 2.557.500	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400	Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900

D	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000	Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700
E				Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200

UANG MAKAN PNS	
GOLONGAN I	Rp35.000
GOLONGAN II	Rp35.000
GOLONGAN III	Rp37.000
GOLONGAN IV	Rp41.000

TUNJANGAN JABATAN PNS								
ESELON I		ESELON II		ESELON III		ESELON IV		ESELON V
A	B	A	B	A	B	A	B	A
Rp5.500.000	Rp4.375.000	Rp3.250.000	2.025.000	Rp1.260.000	Rp980.000	Rp540.000	Rp490.000	Rp360.000

Data-data tabel diambil dari situs kaltimtoday.co

Electricity Tariff (TTL) is the selling price of electricity applied by the government for the customers of PLN. PLN has subsidized and non- subsidized customer tariff groups. In 2015 and 2016 there were two groups received subsidies from the government, namely R1 450VA and R1 900 VA groups. Meanwhile, 1300 VA and above groups did not received the subsidies or called as non-subsidized groups. In January 1, 2017 the first subsidy revocation was conducted. It was for the 900 VA group which was divided into 900 VA subsidy and 900 VA non-subsidy. (Sari & Adawiyah, 2019)

Referensi Jurnal :

- 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). The Impact of 900VA Electricity Tariff Adjustment on Household Consumption. *Economics Development Analysis Journal*, 8(2), 200–214. <https://doi.org/10.15294/EDAJ.V8I2.31124>
- Soegiarto, E., Palinggi, Y., Faizal, R., & Purwanti, S. (2022). *Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification*. 19(2), 14. <http://www.webology.org>