

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : MARISKA MERRY SASKIA
NPM : 200214977
Kelas : 5 B (Reguler)
Tanggal : 30 November 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

Abstract

Human resources are a very valuable asset and the most important element in achieving organizational goals for both public and private organizations. The focus a leader must have in improving organizational effectiveness is increasing human resources because the effectiveness and success of an organization depend on the quality and performance of human resources within the organization. This is because human resources are the only resources that have the intellect, feelings, desires, abilities, and knowledge needed at work. Quality human resources help an organization to develop and sustain its existence.

No.	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1.	Orientansi (referensi)	<p>Orientasi adalah aktivitas sumber daya manusia yang memperkenalkan karyawan baru kepada organisasi dan kepada tugas-tugas yang harus dikerjakan, atasan, dan kelompok kerja.</p> <p>Referensi: MSDM-Zulkifli Rusby</p>	
2.	Pelatihan (referensi)	<p>Pelatihan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.</p> <p>Referensi: https://www.jurnal.id/id/blog/jenis-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-perusahaan/</p>	
3.	Penempatan (referensi)	<p>Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.</p> <p>Referensi: MSDM-Zulkifli Rusby</p>	
4.	Perencanaan Karir (referensi)	<p>Perencanaan karir merupakan kegiatan atau usaha untuk mengatakan perjalanan kerier pegawai serta mengidentifikasi hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Perencanaan karir dilakukan baik oleh pegawai</p>	

		<p>maupun oleh organisasi. Karena itu, kita mengenal dua macam perencanaan karir, yaitu :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan karir (di tingkat) organisasi (Organization career panning). 2. Perencanaan karir individual pegawai (Individual career palnning). <p>Referensi: MSDM-Zulkifli Rusby</p>	
5.	Penilaian Prestasi (referensi)	<p>Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana seseorang atasan mengevaluasi atau menilai dan membuat laporan tentang prestasi kerja, tingkat pencapaian, kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut. Ada tiga langkah di dalam menilai prestasi kerja, yang pertama adalah mendefinisikan pekerjaan yang memiliki arti bahwa bawahan dan atasan sepakat standar pekerjaan karyawan. Langkah kedua, menilai prestasi kerja yang artinya membandingkan prestasi karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Ketiga, umpan balik yaitu membahas prestasi kerja yang telah dilakukan bawahan dan membuat rencana untuk suatu pengembangan yang diperlukan.</p> <p>Referensi: MSDM- Iqbal Arraniri, Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati, Aditya Wardhana, Widyantoro Yuliatmo, Nining Purwaningsih, Maliah, Wahjoe Mawardiningsih, Amelia Trisavinaningdiah, Muhammad Arif, Alini.</p>	
6.	Kompensasi (referensi)	<p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun.</p> <p>Referensi: Manajemen Kompensasi-Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D.</p>	
7.	Kepuasan Kerja (referensi)	<p>Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Kepuasan kerja</p>	

		<p>seseorang pada dasarnya menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Khususnya di Perusahaan manufaktur kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena dalam perusahaan manufaktur kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku sampai menjadi barang jadi penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani.</p> <p>Referensi: MSDM Teori, Praktik dan Penelitian-Marbawi Adamy, SE., MM.</p>	
8.	Apa tujuan dari peningkatan kemampuan OCB untuk perusahaan	<p>Peningkatan kemampuan pegawai, seperti melalui pelatihan, akan bermanfaat bagi perusahaan komitmen organisasi karyawan. Komunikasi yang intens antar manajemen dan karyawan merupakan suatu keharusan untuk menciptakan rasa memiliki perusahaan. Variabel lain yang dapat mempengaruhi OCB, seperti gaya kepemimpinan, masa kerja, kepercayaan pada kepemimpinan, dan budaya organisasi (Iskandar, I., Hutagulung, D, J., & Adawiyah, 2019).</p>	
9.	Seberapa pentingkah antara pendidikan dan pertumbuhan di Indonesia	<p>Beberapa fakta penting tentang interaksi antara pendidikan dan pertumbuhan di Indonesia. Pentingnya difusi untuk daerah-daerah di Indonesia dalam mengejar konvergensi. Gejala penting dari lemahnya daya inovasi yang dihasilkan oleh pendidikan akan menjadi tugas utama bagi pemerintah Indonesia untuk menciptakan bagaimana Indonesia itu lingkungan pendidikan dapat bertindak sebagai mesin inovasi jangka panjang (Soegiarto, E., Palinggi, Y., Reza, F., & Purwanti, 2022).</p>	
10.	Apa tujuan dari pemahaman tentang nilai organisasi	<p>Manajemen harus melihatnya sebagai prioritas untuk dikembangkan dalam berbagai cara, seperti pendelegasian kekuatan untuk karyawan, meningkatkan pemahaman tentang nilai organisasi melalui penyebaran pemberdayaan konsep dan membuat mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kerjasama antar departemen di menyampaikan informasi secara tepat waktu satu sama lain sesuai dengan kebutuhan mereka, meningkatkan komunikasi, menyediakan alat untuk mengembangkan keterampilan mereka, mempromosikan inisiatif dan memberi karyawan kebebasan penuh di tempat kerja memperkuat yang memungkinkan lingkungan untuk pemberdayaan (Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., 2021).</p>	

11.	Apa yang dimaksud dengan Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan ini ditentukan oleh karakteristik individu, dorongan spiritual, individu pertimbangan, stimulasi intelektual. Kepemimpinan transaksional berfokus pada interpersonal transaksi antara manajer dan karyawan dan melibatkan hubungan pertukaran. Gaya kepemimpinan ini menekankan pada hubungan antara pimpinan dan bawahan berdasarkan suatu kontrak dasar untuk mempertahankan organisasi yang (Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, 2022).	
12.	Apa pengaruh pencabutan listrik subsidi dan nonsubsidi pada perumahan tempat tinggal	Pencabutan subsidi sebagian daya 900 VA pelanggan listrik perumahan dan TTL nonsubsidi meningkat pada Januari 2017 secara tidak langsung mempengaruhi semua listrik perumahan pelanggan selain 900 VA ke atas pelanggan. Pencabutan subsidi untuk sebagian pelanggan listrik perumahan 900 VA dan kenaikan TTL nonsubsidi di bulan Januari Tahun 2017 tidak berpengaruh signifikan terhadap daya 900 VA dan di atas pelanggan listrik perumahan karena mereka umumnya mampu (Sari, N. A., & Adawiyah, 2019).	

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

Jawab:

Orientasi adalah suatu proses atau upaya seseorang dalam menangkap atau mengerti keadaan di sekitarnya. Orientasi sendiri dibagi menjadi beberapa jenis seperti orientasi personal (perorangan), orientasi temporal (waktu), dan orientasi spasial (tempat). Yang mana orientasi personal merupakan kemampuan individu untuk menunjukkan identitas diri sendiri dan orang lain di sekitarnya. Orientasi personal atau perorangan merupakan kemampuan individu untuk menunjukkan identitas diri dan orang-orang di sekitarnya. Sementara itu, orientasi temporal adalah kemampuan individu untuk mengetahui hubungan masa atau waktu, baik sekarang, lampau, maupun yang akan datang. Sedangkan, orientasi spasial yaitu kemampuan individu untuk mengetahui batasan antara ruang yang ditempati dengan lokasi lainnya. Dan Orientasi spasial atau orientasi tempat, adalah sebuah orientasi untuk mengenal kemampuan seseorang dalam memahami batas-batas tempat atau ruang yang ditempati dan kaitannya dengan lokasi atau tempat yang lain.

Orientasi adalah cara menyesuaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Hal ini menjadi salah satu konsep yang mampu menciptakan harmoni dalam bekerja. Adapun tujuan utamanya ialah meningkatkan kinerja karyawan agar keinginan

perusahaan bisa tercapai. Sederhananya, orientasi adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan untuk memperkenalkan tempatnya bekerja, tugas karyawan, kehidupan sosial, dan lingkungan tempat bekerja. Adapun tujuan orientasi bagi karyawan baru ialah sebagai berikut: Memiliki kesamaan pola (paradigma) pikir, Bekal sebelum karyawan bertugas di tempat kerjanya masing-masing, Merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim dan perusahaan, Menghindari permasalahan yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya, Beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan baru yang dimasuki, dan Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.

Pelatihan SDM adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan SDM harus dirancang agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, dan pada waktu yang bersamaan juga mampu mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya performas pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan. Secara umum pelatihan SDM bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan SDM juga bertujuan untuk dapat menyiapkan kaderisasi bagi jabatan-jabatan yang akan dikembangkan perusahaan di masa yang akan datang, sehingga pada saatnya tidak memerlukan waktu untuk pengisian jabatan tersebut.

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

Jawab:

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar mampu menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan. 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.

1. *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.

2. *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.

3. *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*'.

4. *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)**

Jawab:

**KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA
DAFTAR PEMBAYARAN GAJI INDUK PNSD
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KAB. KUTAI KARTANEGARA
BULAN : AGUSTUS 2022**

NAMA PEGAWAI TANGGAL LAHIR NIP STATUS PEGAWAI/GOLONGAN NPWP	- STS KAWIN - ANAK	PENGHASILAN				POTONGAN			TANDA TANGAN NO. DOSIR NO. REKENING TPP
	- JUMLAH	GAJI POKOK TUNJ. ISTRI/ SMI TUNJ. ANAK JUMLAH	TUNJ. ESELON TUNJ. FUNGS UMUM TUNJ. FUNGSIONAL TUNJ. KHUSUS	TUNJ. TERPENCIL T K D TUNJ. BERAS TUNJ. PAJAK	BPJSKES 4% TUNJ. JKK TUNJ. JKM TAPERA PK PEMBULATAN JUML. KOTOR	POT. PAJAK BPJSKES 4% POT IWP 1% POT IWP 8% POT. TAPERUM POT. JKK POT. JKM	TAPERA PK TAPERA PEG HUTANG/ LAIN-2 BULOG SEWA. RUMAH POTONGAN JUMLAH BERSIH		
NOOR , SP., MM 17-04-1976 1967039860231003 MKC : 18 Pembina-4A 15.175.581.5-718.000	K-1	4, 024, 400	2, 025, 000	0	264, 513	37, 558	0	1	
	2	402, 440 160, 976 4, 587, 816	0 0 0	0 289, 680 37, 558	9, 659 28, 976 0 57 7, 243, 259	264, 513 66, 128 367, 025 0 9, 659 28, 976	0 0 0 0 773, 859 6, 469, 400		
	4		0					0042143033	

Referensi : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Kartanegara

DAFTAR PUSTAKA

- Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., & M. (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., Hutagulung, 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. [https://www.webology.org/data-cms/articles/20220319100913pmwebology 19 \(2\) - 456 pdf.pdf](https://www.webology.org/data-cms/articles/20220319100913pmwebology%2019%20(2)%20-456.pdf)