

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Pepy Yona  
NPM : 200214914  
Kelas : 5 (lima) B  
Tanggal : 28 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

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi ((KBBI) Kemendikbud)	<b>Orientasi</b> adalah peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat dan benar atau pandangan yang mendasari pikiran, perhatian, maupun kecenderungan. Orientasi untuk berprestasi menetapkan target dan hambatan, yang membuat orang tidak nyaman kerja, mengurangi kepuasan kerja dan memicu CWB. (Sabran et al., 2022)	
2	Pelatihan (Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, (2000:43))	<b>Pelatihan</b> dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan ketrampilan melalui pengalaman belajar.	

3	Penempatan (Hasibuan : 2009)	<b>Penempatan</b> adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima ( lulus seleksi ) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.	
4	Perencanaan Karir (menurut Alder (1999) dalam Rustiadi (2008:339))	<b>Perencanaan Karir</b> adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.	
5	Penilaian Prestasi (Hasibuan (2011:87))	<b>Penilaian Prestasi</b> adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan , selanjutnya kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikan.	
6	Kompensasi (Handoko (2005:155))	<b>Kompensasi</b> adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik, juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Tarif dasar listrik adalah biasa juga disebut tarif listrik atau tarif tenaga listrik (TTL). (Sari & Adawiyah, 2019)	
7	Kepuasan Kerja (Hasibuan (2001: 202))	<b>Kepuasan Kerja</b> adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja sebagian dipengaruhi kewarganegaraan organisasi perilaku.(Iskandar et al., 2019)	

**2. Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:**

Sumber daya manusia dalam istilah ini adalah investasi dalam pendidikan, R&D, pembelajaran organisasi, pelatihan, atau bahkan melatih diri sendiri.(Soegiarto et al., 2022) . 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.
- Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.

Manajemen pelatihan adalah pengelolaan pelatihan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya.

- Skill training (pelatihan keahlian SDM)
- Retraining (pelatihan ulang SDM)
- Cross functional Training
- Team Training (pelatihan Tim)
- Language Training (pelatihan bahasa)
- Technology Training (pelatihan Teknologi)
- Creativity Training (pelatihan kreatifitas SDM)

Faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (ICT) dan pemberdayaan. (Ekowati et al., 2021)

### 3. **Kebijakan apa saja yang dilakukan seorang Manajer, dan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):**

Kebijakan seorang karyawan

- Employee influence (pengaruh atau keikutsertaan karyawan)
- Human Resource flow( Alur SDM)
- Rewards systems(system penghargaan)
- Work systems (system kerja)

Kebijakan Manajer

- Advisory / Counseling Role. Dalam perannya ini, departemen sumber daya manusia bertindak sebagai konsultan internal yang bertugas mengumpulkan informasi, menentukan solusi atas masalah yang ada dan memberikan panduan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi perusahaan.
- Service Role. Peranan ini mencakup aktivitas yang memberikan pelayanan secara langsung kepada pihak manajer.
- Control Role. Dalam melaksanakan peran ini, departemen sumber daya manusia bertugas mengendalikan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan.
- 

### 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:**

No	Jumlah pegawai (org)	Eslon	Pangkat	Golongan	Gaji Tunjangan (Rata-Rata perorang)
1	1	I.a	Pembina utama	IV/e	RP. 5.210.000,-
2	3	I.b	Pembina utama Madya	IV/d	Rp. 4.972.500,-
3	5	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	Rp. 4.972.250,-
4	10	II.b	Pembina Tingkat 1	IV/b	Rp. 4.324.200,-
5	12	III.a	Pembina	IV/a	Rp. 3.921.230,-
6	15	III.b	Penata Tingkat 1	III/d	Rp. 3,624.220,-
7	10	IV.a	Penata	III/c	Rp. 2.811.300,-
7	20	IV.b	Penata muda Tingkat1	III/d	Rp. 1.511.110
Jumlah	76 Orang				

### 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>