

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Ridho Nur Efendi
NPM : 200214864
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 23,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	Cara Pimpinan Beradaptasi Dalam Lingkungan Kerja	Padayachee (2009) mengungkapkan bahwa pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, merangsang motivasi intrinsik, dan mempengaruhi kreativitas bawahan dengan menyediakan sumber daya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.(Sabran et al., 2022)	
2	Pemberdayaan Karyawan dalam peningkatan kinerja Organisasi	Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau tim kerja dan diasumsikan bahwa, kinerja yang diharapkan akan ditingkatkan oleh mereka yang dikembangkan dengan pemberdayaan maksimal. (Ekowati et al., 2021)	
3	Faktor Keberhasilan Organisasi	Keberhasilan organisasi adalah sangat ditentukan oleh pemberdayaan manusia itu sendiri—hal ini membuat manajemen sumber daya manusia bukan sebagai pilihan tetapi sebagai kebutuhan bagi suatu organisasi untuk berkembang. (Iskandar et al., 2019)	
4	Dampak Pendidikan terhadap pertumbuhan	Hanushek dan Kimko (2000) menyimpulkan bahwa dampak pendidikan terhadap pertumbuhan akan lebih besar jika diukur dari segi kualitas daripada kuantitas. (Soegiarto et al.,	

	n	2022)	
5	SDM disebuah perusahaan akan sejahtera jika pengeluarannya?	Menurut (Sari 2016), rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk pangan jauh lebih kecil daripada persentase untuk non-pangan. (Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Orientasi adalah Suatu program yang dibuat dalam Perusahaan yang bertujuan untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja, bagaimana kedudukan/peranan karyawan, organisasi dan karyawan lain, kehidupan sosial, budaya, dan lingkungan di sekitar tempat kerja .

Tujuan Orientasi sebagai berikut:

- Menyiapkan mental bagi karyawan baru dalam menghadapi peralihan suasana dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja yang nyata
- Menghilangkan hambatan psikologis dalam memasuki kelompok yang baru
- Mengenal secara singkat lingkungan pekerjaan yang baru

Pelatihan

-Adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif.

Tujuan Pelatihan:

- Memperbaiki Kinerja
- Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
- Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan

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

Pada praktiknya, tentu hal ini tidak mudah dilaksanakan mengingat suatu organisasi atau perusahaan pasti tidak hanya terdiri dari satu ‘kepala’ saja. Nah, untuk mengarahkan banyak ‘kepala’ kepada tujuan yang sama, dibutuhkan suatu kebijakan yang berfungsi untuk membantu mengarahkan ‘kepala-kepala’ ini pada satu tujuan tertentu.

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.

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 di Kabupaten Kutai Kartanegara

Gaji PNS Golongan 1	
1a	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800
1b	Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900
1c	Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500
1d	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500

Gaji PNS Golongan 2	
2a	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600
2b	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300
2c	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000
2d	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000

Gaji PNS Golongan 3	
3a	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400
3b	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600
3c	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400
3d	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000

Gaji PNS Golongan 4	
4a	Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000
4b	Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500

4c	Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900
4d	Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700
4e	Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200

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), 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. <http://www.webology.org/>

