

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Edita Frascilla  
NPM : 200214869  
Kelas : 5- A (Reguler)  
Tanggal : Sabtu , 10 Desember 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 (referensi)	Menurut French yang dialih bahasakan oleh Soekodjo( 2013:65), menyatakan bahwa pengertian orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga member mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.	

		<a href="https://www.merdeka.com/jatim/pengertian-orientasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-pelajari-lebih-lanjut-klm.html">https://www.merdeka.com/jatim/pengertian-orientasi-menurut-para-ahli-dan-jenis-jenisnya-pelajari-lebih-lanjut-klm.html</a>	
2	Pelatihan (referensi)	Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. ( <a href="https://imahtraining.wordpress.com/2019/03/31/pelatihan-menurut-para-ahli/">https://imahtraining.wordpress.com/2019/03/31/pelatihan-menurut-para-ahli/</a> )	
3	Penempatan (referensi)	Menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa: “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. ( <a href="https://www.psychologymania.com/2012/12/pengertian-penempatan-karyawan.html">https://www.psychologymania.com/2012/12/pengertian-penempatan-karyawan.html</a> )	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Menurut Corey & Corey (2006) perencanaan karier merupakan suatu proses yang mencakup penjelajahan pilihan dan persiapan diri untuk sebuah karier. Jadi, perencanaan karier lebih kepada pengumpulan informasi mengenai hal-hal yang terkait dengan karier atau pekerjaan dan hal-hal apa saja yang perlu dipersiapkan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. <a href="https://kemahasiswaan.unilak.ac.id/artikel/perencanaan-karir#:~:text=Menurut%20Corey%20%26%20Corey%20(2006),persiapan%20diri%20untuk%20sebuah%20karier.">https://kemahasiswaan.unilak.ac.id/artikel/perencanaan-karir#:~:text=Menurut%20Corey%20%26%20Corey%20(2006),persiapan%20diri%20untuk%20sebuah%20karier.</a>	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	Menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement. Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya. <a href="https://www.kajianpustaka.com/2013/12/penilaian-prestasi-kerja.html">https://www.kajianpustaka.com/2013/12/penilaian-prestasi-kerja.html</a>	

6	Kompensasi (referensi)	<p>Pengertian kompensasi menurut Agus Sunyoto adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.</p> <p>(<a href="https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html">https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/21-pengertian-kompensasi-menurut-para-ahli.html</a>)</p>	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	<p>Menurut Handoko kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.</p> <p>2012). (<a href="https://www.kumpulanpengertian.com/2020/10/pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para.html">https://www.kumpulanpengertian.com/2020/10/pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para.html</a>)</p>	
8	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	<p>Faktor-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 responsif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perlu untuk memberdayakan employees yang mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Ekowati et al., 2021)</p>	
9	Human Capital	<p>(i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model growth, (iii) Pemilihan proxy dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh pada kesimpulan dampak Human Capital (Soegiarto et al., 2022)</p>	

10	Prilaku kepemimpinan	kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif, sedangkan pemberdayaan psikologis tidak dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja.(Sabran et al., 2022)	
11	Pengaruh Kepuasan Kerja	bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Komitmen organisasi sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling signifikan.(Iskandar et al., 2019)	
12	Analisis pembangunan ekonomi Kalimantan Timur ” Dampak Penyesuaian Tarif Listrik 900VA terhadap Konsumsi Rumah Tangga ”	dampak penyesuaian tarif listrik 900 VA terhadap pola konsumsi rumah tangga di Kalimantan Timur. bahwa kebijakan tersebut secara tidak langsung lebih berdampak pada seluruh pelanggan listrik residensial daripada pelanggan 900 VA ke atas. Pelanggan listrik residensial umumnya akan lebih responsif untuk mengurangi konsumsi non-pokok-pokok selain untuk merespons pencabutan subsidi, dibandingkan dengan pengguna 900 VA ke atas. Keadaan ini tentunya berkaitan dengan kondisi ekonomi 900 VA ke atas rumah tangga yang lebih mampu, sehingga kebutuhan pangan tidak lagi menjadi kebutuhan pokok rumah tangga.(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 oleh perusahaan untuk memperkenalkan tempatnya bekerja, tugas karyawan, kehidupan sosial, dan lingkungan tempat bekerja. Adapun tujuan orientasi bagi karyawan baru ialah sebagai berikut:

1. Bekal sebelum karyawan bertugas di tempat kerjanya masing-masing.
2. Menghindari permasalahan yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.
3. Beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan baru yang dimasuki.
4. Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.
5. Memiliki kesamaan pola pikir
6. Merasaditerima dan menjadi bagian dalam tim dan perusahaan

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

Untuk dapat memahami kebijakan dan kegiatan MSDM dapat dilihat dari suatu pendekatan yang spesifik. Pendekatan tersebut penggunaan MSDM sebagai sebuah cara untuk melakukan rekonseptualisasi dan pengorganisasian kembali peran SDM dan penjelasan ulang tentang tugas dan fungsi departemen personalia dalam organisasi.

Berdasarkan pendekatan tersebut, Guest menyatakan ada 4 kebijakan utama dalam MSDM yaitu:

- Employee Influence
- Human resource flow
- Rewards systems
- Work systems

**4. Buatlah 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)

No.	Jenis Tunjangan	Gol./Eselon	Besarnya Tunjangan (Rp)
1.	Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT) Pelaksana:		
	a. Pengatur Muda	II/a	2.600.000,00
	b. Pengatur Muda Tingkat I	II/b	2.800.000,00
	c. Pengatur	II/c	3.000.000,00
	d. Pengatur Tingkat I	II/d	3.200.000,00
	e. Penata Muda	III/a	4.800.000,00
	f. Penata Muda Tingkat I	III/b	5.100.000,00
	g. Penata	III/c	5.400.000,00
	h. Penata Tingkat I	III/d	5.700.000,00
	i. Pembina	IV/a	7.500.000,00
	j. Pembina Tingkat I	IV/b	8.000.000,00
	k. Pembina Utama Muda	IV/c	8.500.000,00
	l. Pembina Utama Madya	IV/d	9.000.000,00
	m. Pembina Utama	IV/e	9.500.000,00
2.	Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT) Pejabat Struktural :		
	a. Kepala Kantor Wilayah	II a	16.600.000,00
	b. Kepala Bidang/Kepala Bagian/Kepala Kantor Pelayanan	III a	10.800.000,00
	c. Kepala Sub Bagian/Kepala Seksi	IVa	7.200.000,00
3.	Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT) Pejabat Fungsional:		
	a. Pemeriksa Pajak Ahli :		
	Pemeriksa Pajak Madya		10.400.000,00
	Pemeriksa Pajak Muda		7.600.000,00
	Pemeriksa Pajak Pertama		6.800.000,00
	b. Pemeriksa Pajak Terampil :		
	Pemeriksa Pajak Penyelia		7.200.000,00
	Pemeriksa Pajak Pelaksana Lanjutan		6.400.000,00
	Pemeriksa Pajak Pelaksana		4.300.000,00
4.	Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT) Penelaah Keberatan		5.600.000,00
5.	Tunjangan Kegiatan Tambahan (TKT) Account Representative		5.600.000,00

## KETENTUAN MENGERJAKAN

### LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

- 1) Menggunakan lembaran kertas double folio/folio bergaris, boleh diketik.
- 2) **Kumpul** paling lambat SATU MINGGU sejak tugas diperintahkan atau pertemuan ke lima belas.
- 3) Kumpul secara **kolektif** melalui Ketua Tingkat ke dosen pembina Matakuliah.
- 4) **TIDAK ADA TOLERANSI** Keterlambatan Pengumpulan.
- 5) **INGAT!!!**, apa kunci mempelajari Manajemen!. Jangan terlena isi soal.
- 6) Lembaran Kerja Mahasiswa (LKM) ini penting, sebagai pengganti UAS.

## 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>