LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Chici Trisia Nada

NPM : 200214872

Kelas : 5 (lima) A

Tanggal : 7 Desember 2022

Dosen Pembina : Syahruddin. S, S.E.,M.Si

1. 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.

1. ALAT DAN BAHAN:
2. Buku Teks Manajemen SDM-1
3. Laktop
4. Internet/wifi
5. CARA KERJA:
6. Bacalah definisi dari Manajemen SDM-1 yang sudah disampaikan dosen pembina MSDM-1
7. 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.
8. Buatlah ke dalam tabel yang tersedia
9. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:
10. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Ruang Lingkup Materi | Definisi | Skor Nilai |
| 1 | Orientansi (referensi) | Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan. Dimaksud orientasi disini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi merka informasi bagi perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja.   * Orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu  beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan. (H. Hadari Nawawi 2008:208) * Orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. (Ingham 2012:132) |  |
| 2 | Pelatihan (referensi) | Pelatihan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi.   * Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. (Rae dalam sofyandi 2008:113) * pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana 12 pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknik dalam tujuan terbatas. (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara 2001:44) |  |
| 3 | Penempatan (referensi) | Penempatan SDM yaitu suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.   * Penempatan adalah menempatkan posisi seseeorang ke posisi  pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Mathis & Jackson 2006) * Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (T. E. Hariandja 2005) |  |
| 4 | Perencanaan Karir (referensi) | Perencanaan karier adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.   * Karier (career) adalah serangkaian posisi yang diduduki oleh seseorang selama perjalanan usianya, dan berhubungihan dengan pekerjaan, yang membantu seseorang bertumbuh dalam keterampilan, keberhasilan dan pemenuhan kerja (Dessler, 1998;46, Robbins, 1996;255). * Karir selama ini diartikan sebagai suatu rangkaian tau urut-urutan kerja seorang pegawai dan perilaku-perilaku yang terkait dengan kerja, sikap, nilai dan aspirasi-aspirasi sepanjang kehidupan kerjanya (Cascio, 1978:133;Brown, 1984:10). |  |
| 5 | Penilaian Prestasi (referensi) | Penilaian prestasi kerja merupakan alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama.  Menurut Nawawi (2003:395) penilaian pelaksanaan pekerjaan yang bersifat komprehensip meliputi :   * Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai & mengelola pelaksaanaan pekerjaan oleh para pegawai /karyawan. * Peniaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh kepada kesuksesan organisasi non profit dalam mencapai tujuannya. * Penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam elaksanakan pekerjaannta dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya. |  |
| 6 | Kompensasi (referensi) | Kompensasi adalah fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja yang baik.   * kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (T. Hani Handoko 2001:155) * kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. (Alex S. Nitisemito 1986:149) |  |
| 7 | Kepuasan Kerja (referensi) | Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap positif seorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan didapatkan oleh perusahaan, apabila perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan tersebut, baik itu kebutuhan materil atau non materil.   * Kepuasan kerja adalah penilaian/ceriman dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Handoko:1987, Asa’ad:1987, Umar:1999) * Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Wexley & Yuki, 1977:98, Davis, 1985:96, Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1996:150). |  |
| 8 | Kesuksesan organisasi | Kesuksesan organisasi sangat ditentukan oleh pemberdayaan manusia itu sendiri, hal ini menjadikan pengelolaan sumber daya manusia bukan sebagai pilihan tetapi sebagai kebutuhan bagi suatu organisasi untuk berkembang.(Iskandar et al., 2019) |  |
| 9 | Model Endogenous Growth | Model Endogenous Growth yang kami perkirakan tidak mempertimbangkan kausalitas terbalik ini, muncul kecenderungan bahwa tidak semua daerah dengan tingkat pendidikan di atas rata-rata memiliki pendapatan yang tinggi.(Soegiarto et al., 2022) |  |
| 10 | Partisipasi | Partisipasi dalam kegiatan manajemen memberi karyawan pengetahuan baru, kesempatan untuk memecahkan masalah organisasi dan menjadi lebih disiplin.(Ekowati et al., 2021) |  |
| 11 | Kepemimpinan transformasional dan transaksional. | kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kualitas kehidupan kerja, CWB, dan pemberdayaan psikologis, diperoleh dengan mencari akar kuadrat dari rata-rata varians (ÿAVE). (Sabran et al., 2022) |  |
| 12 | Elastisitas harga | Elastisitas harga pada dasarnya merupakan respon rumah tangga dalam mengkonsumsi barang pada saat terjadi kenaikan harga barang tersebut.(Sari & Adawiyah, 2019) |  |

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

* Tujuan Orientasi
* Berkinerja lebih baik, dengan menyajikan informasi tentang aturan dan praktek organisasi
* Mengurangi kegugupan di hari-hari pertama kerja, yaitu keadaan yang merupakan akibat dari kesenjangan antara apa yang diharapkan atau dibayangkan oleh karyawan baru dengan kenyataan yang ada.
* Tujuan Pelatihan
* Menghindari kecelakaan kerja, melatih SDM juga mampu mengurangi tingkat kecelakaan keryawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dilakukan perusahaan berkurang
* Produktivitas kerja, dengan pelatihan SDM produktivitas kerja karyawan akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

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

* Para Manajer SDM bertanggung jawab untuk mengevaluasi karyawan yang menjadi bawahannya dan departemen sumber daya manusia untuk mengembangkan penilaiankerja secara lebih efektif serta memastikan jika penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan. Tugas dan jobdesk manajer SDM antara lain : mendesain tugas dan struktur dala organisasi, menilai kinerja karyawan, mengembangkan karyawan, mengatur penghargaan karyaan, dll.
* Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan, aktivitas perusaaan tidak dapat berjalan jika tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan diantaranya : melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang dberikan, menjaga ketertiban dan keamanan di lingkup perusahaan demi keberlangsungan perusahaan,bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan, dll.
* 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. 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 bentul tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

|  |  |
| --- | --- |
| **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). 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