

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Annisa Nur Khairina  
NPM : 200214874  
Kelas : Manajemen 5 (lima) A  
Tanggal : 2 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)	Orientansi 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.	
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. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk	

		lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.	
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.	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan Karir merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan oleh organisasi dalam usaha untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan karirnya, dan yang paling penting untuk menaikkan tingkat kompetensi individu dan juga kemampuan organisasi.	
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.	
6	Kompensasi (referensi)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan setiap individu baik itu merasakan senang atau tidak senang dan juga merasakan puas atau tidak puas didalam melakukan pekerjaannya tergantung dengan kondisi yang ada didalam perusahaannya.	

8	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya suatu tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi; itu juga mewakili penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan digunakan secara wajar untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.(Iskandar et al., 2019)	
9	Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan organisasi atau tim kerja kinerja dan diasumsikan bahwa, kinerja yang diharapkan akan ditingkatkan dengan yang dikembangkan dengan maksimal Pemberdayaan.(Sabran et al., 2021)	
10	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional mungkin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap bawahan karena mendorong mereka untuk melampaui kepentingan diri sendiri. Karakteristik inti dari kepemimpinan transaksional adalah pertukaran hubungan antara pemimpin dan bawahan.(Sabran et al., 2022)	
11	Human Capital	Human Capital berperan signifikan dalam menjelaskan pertumbuhan. (Palinggi et al., 2022)	
12	Konsumen	Konsumen diasumsikan memiliki sifat rasional yang bertujuan memaksimalkan utilitasnya berdasarkan batasan jumlah pendapatan atau anggaran yang dimiliki. Mereka cenderung memilih berbagai kombinasi item dengan kendala anggaran(Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Dalam ruang lingkup perusahaan, tujuan orientasi adalah untuk membantu para karyawan baru dapat bekerja dengan baik. Sehingga diharapkan kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, dimana pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan,

1. Agar Karyawan baru bisa beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan baru yang dimasuki. Menyiapkan mental bagi karyawan baru dalam menghadapi peralihan suasana dari lingkungan pendidikan ke dunia kerja yang nyata
2. Karyawan mampu memahami organisasi dan budaya perusahaan seperti visi , misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.
3. Orientasi juga berguna untuk bekal karyawan sebelum ditempatkan di tempat kerja masing-masing. Mengenal secara singkat lingkungan pekerjaan yang baru
4. Membuat karyawan merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim perusahaan. Menghilangkan hambatan psikologis dalam memasuki kelompok yang baru
5. Menghindari terjadinya masalah yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

**Tujuan dari pelatihan sebagai berikut :**

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Membantu memecahkan masalah operasional.
4. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
5. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
7. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.
8. Mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
9. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
10. Memenuhi kebutuhan perencanaan SDM.
11. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
12. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

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

Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM :

- ***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.

- ***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*).

- ***Rewards Systems (Sistem Penghargaan)***

Sistem penghargaan atau *reward system* berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal.

- ***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.

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)

Nama	H.Fadlan,SE,MM
Jabatan/Eselon	Lurah
Pangkat/Gol	Pembina (IV/a)
Standar Uang Makan	Rp.41.000
Kehadiran Hari Kerja (November 2022)	22
Jumlah Kotor	Rp. 902.000,00
PPh 21 (5% & 15%)	Rp.135.300,00
Jumlah yang diterima	Rp. 766.700,00

***Gaji PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara***

<b>Gaji PNS Golongan 1</b>	
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
<b>Gaji PNS Golongan 2</b>	
2a	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600
2b	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300
2c	IIC: Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000
2d	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000
<b>Gaji PNS Golongan 3</b>	
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
<b>Gaji PNS Golongan 4</b>	
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

- 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>