

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Iqbal Arisanjaya
NPM : 200214889
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 7 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	Orientasi	Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan. Dimaksud orientasi disini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasibagi perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja. https://text-id.123dok.com	

2	Pelatihan	<p>Pelatihan SDM adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa seorang pekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan SDM harus dirancang agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, dan pada waktu yang bersamaan juga mampu mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan. https://www.pelatihan-sdm.net/tujuan-pelatihan-sdm-dan-pengembangan-sdm/</p>	
3	Penempatan	<p>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. https://www.google.com/search?q=definisi+penempatan+SDM</p>	
4	Perencanaan	<p>Suatu proses yang bertujuan agar karier tenaga kerja dapat dikembangkan sehingga bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan. (Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta)</p>	
5	Penilaian Prestasi	<p>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. https://www.google.com/search?q=PENILIAN+prestasi+msdm&biw</p>	

6	Kompensasi	<p>Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. http://repository.untag-sby.ac.id/8895/1/BUKU%20MANAJEMEN%20KOMPENSASI%20OSI%20TI%20MUJANAH.pdf</p>	
7	Kepuasan Kerja	<p>Kepuasan kerja atau <i>job satisfaction</i> adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja berarti bagaimana seorang karyawan memandang dan merasakan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini dapat terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya juga lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Oleh karena itu departemen personalia atau manajemen harus terus meninjau kepuasan kerja tersebut. https://arenerin.wordpress.com/2014/06/03/kepuasan-kerja-dalam-msdm/</p>	
8	Human Capital	<p>Human Capital berperan signifikan dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan, (iii) Pemilihan proksi dari segi kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesimpulan dampak pertumbuhan. Sumber Daya Manusia. untuk pertumbuhan. (Soegiarto et al., 2022)</p>	

9	Leadership	Kepemimpinan mengacu pada mempengaruhi anggota organisasi kegiatan dengan menggabungkan kreativitas dan inovasi dan mempengaruhi interaksi antara karyawan dan atasan. Seorang pemimpin bekerja menggunakan pengetahuan untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, ini bergantung pada dukungan organisasi agar sesuai dengan lingkungan yang berubah untuk kinerja yang optimal.(Sabran et al., 2022)	
10	Organizational Commitment	Komitmen organisasional merupakan salah satu bentuk karakteristik pribadi karyawan yang biasanya ditunjukkan dengan sikap penuh perhatian terhadap pekerjaan, bertanggung jawab, dan loyal terhadap perusahaan. Membangun karakter karyawan yang baik membutuhkan komitmen yang kuat dari perusahaan bahkan dibutuhkan komitmen yang lebih kuat dalam menjaga karakter yang baik tersebut setelah dibangun untuk mengoptimalkan fungsi perusahaan itu sendiri.(Iskandar et al., 2019)	
11	Pengaruh Kepuasan Kerja	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 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 & Raudatul, 2019)	
----	--	---	--

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

Proses rekrutmen yang panjang dan lama, serta cukup costly tentu tidak ingin menjadi sia-sia. Saat kamu telah selektif memilih karyawan, namun mereka tidak tahu apa yang harus dikerjakan, tentunya akan membuat mereka tidak dapat perform dengan efektif. Maka dari itu, setiap perusahaan harus melakukan proses orientasi bagi karyawan baru. Orientasi karyawan adalah proses menyediakan karyawan baru informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutama latar belakang perusahaan, yang dapat membantu menumbuhkan engagement karyawan baru pada perusahaan.

Setidaknya ada empat tujuan orientasi dan pelatihan yang perlu HR ketahui, yaitu:

- 1) Membuat karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim
- 2) Memastikan karyawan baru memiliki informasi dasar agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik
- 3) Membantu karyawan baru mengerti organisasi secara luas (misalnya visi, misi, kultur, dan value perusahaan)
- 4) Membantu karyawan tersebut dalam memulai bersosialisasi di perusahaan.

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 dan Tunjangan Kepala BAPPEDA

Golongan	Pimpinan/Ketua	NIP	Gaji			Total Gaji	Pajak	Gaji Bersih
			Gaji Pokok	Tunjangan	Transport			
1	2	3	4	5	6	7	Rp. 9.00	8
IV/b	Drs. Yan Hendri Ale, MT	19680528 199303 1 005	Rp. 150.000,00	Rp. 105.000,00	Rp. 100.000,00	Rp. 355.000,00	Rp. 10.650,00	Rp. 344.350,00

Tabel Potongan Pajak

I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d
2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%

Tabel Gaji

Gol.	Gaji Pokok	Tunjangan	Transport
I/a	125.000	85.000	100.000
I/b	150.000	105.000	100.000
I/c	175.000	125.000	100.000
I/d	200.000	145.000	100.000
II/a	125.000	85.000	100.000
II/b	150.000	105.000	100.000
II/c	175.000	125.000	100.000
II/d	200.000	145.000	100.000

III/a	250.000	428.000	100.000
III/b	150.000	105.000	100.000
III/c	175.000	125.000	100.000
III/d	200.000	145.000	100.000
IV/a	125.000	85.000	100.000
IV/b	150.000	105.000	100.000
IV/c	175.000	125.000	100.000
IV/d	200.000	145.000	100.000
IV/e	200.000	145.000	100.000

Sumber:

https://downacademia.com/download/7300372/DAFTAR_GAJI_PEGAWAI_BAPPEDA?hash=f%2FRil8ZhyRmkx%2E11BfxrZLYuJMROaEGi5OM8OainBpDoGxYD0hC8wiJlDJ%2Fi1%2Fn

KETENTUAN MENERJAKAN

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>
- 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.
- Sari, N. A., & Raudatul, A. (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>