

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Arda Ayu Safitri
NPM : 200214896
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 23 November 2022
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (buku : Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Marihot Tua Efendu Hariandja, Drs., M. Si Atau link : https://www.google.co.id/books/editio n/Manajemen Sumber Daya Manusi a/d_HHWRqvNecC?hl=id&gbpv=1&dq=definisi+orientasi+sdm&pg=PA153&printsec=frontcover)	Orientasi merupakan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakansanaan – kebijaksanaannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka	
2	Pelatihan (Buku : Pelatihan dan Pengebangan SDM oleh Yohanes Arianto Budi Nugroho atau link : https://www.google.co.id/books/editio n/Pelatihan dan Pengembangan SD M/sz6wDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pelatihan+sdm&printsec=frontcover)	Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seorang individu (Rozalen dan Dewi, 2017 hal 108)	
3	Penempatan (Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Oleh R. Sabrina, Emilda Sulasmi atau link : https://www.google.co.id/books/editio n/Manajemen Sumber Daya Manusi a/GodIEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=penempatan+sdm&pg=PT4&printsec=frontcover)	Penempatan adalah menempatkan seseorang ke kedudukan kerja yang sesuai, dan seberapa baik pekerja merasa sesuai dengan kinerja yang akan menjelaskan bilangan dan kualitas kerja (Mathis dan Jackson 2001)	
4	Perencanaan Karir (Buku Manajemen Karir oleh Dr. Rahmi Widyanti, M.Si. atau Link : https://www.google.co.id/books/editio n/Manajemen Karir Teori Konsep dan Praktik/jIAqEAAAQBAJ?hl=id&g	Perencanaan karir dalam organisasi merupakan kegiatan atau usaha untuk menatakan perjanan karir pegawai serta mengidentifikasi hal-hal yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan karir tertentu dalam organisasinya.	

	bpv=1&dq=perencanaan+karir+sdm&printsec=frontcover)		
5	Penilaian Prestasi (Buku : MSDM I oleh Nariah Atau Link : https://www.google.co.id/books/editio n/MSDM_I/2pGWEAAAQBAJ?hl=id &gbpv=1&dq=penilaian+prestasi+kerj a+sdm&printsec=frontcover)	Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan.	
6	Kompensasi (Buku Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Atau Link : https://www.google.co.id/books/editio n/Memahami_Aspek_Pengelolaan_SD M/HUNCnAqqv90C?hl=id&gbpv=1& dq=kompensasi+sdm&pg=PA181&pri ntsec=frontcover)	Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi.	
7	Kepuasan Kerja (Buku : Manajemen Sumber Daya Manusia Rumah Sakit oleh Drs. Manahati Zebua, M.Kes., MM. Atau link : https://www.google.co.id/books/editio n/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA MANUSIA_RUMAH_SAKI/ImpNE AAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kepu asan+kerja+sdm&pg=PA304&printsec =frontcover)	Kepuasan kerja itu merupakan kepuasan yang menggambarkan seseorang memiliki sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.	
8	Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan	yaitu teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perlu juga memberdayakan pegawai yang mengoperasikan informasi yang berguna dan teknologi komunikasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.(Ekowati et al., 2021)	
9	Perilaku kepemimpinan	kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja,	

		<p>sementara kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat menjadi perantara 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)</p>	
10	Pengaruh Kepuasan Kerja	<p>bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja sebagian mempengaruhi kewarganegaraan organisasi perilaku. Komitmen organisasi sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Tugas Kepuasan terbukti memiliki pengaruh yang paling signifikan. (Iskandar et al., 2019)</p>	
11	Human Capital	<p>(i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan, (iii) The pemilihan proksi dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap Kesimpulan dari dampak Human Capital. (Soegiarto et al., 2022)</p>	
12	Dampak Penyesuaian Tarif Listrik 900 VA Terhadap Rumah Tangga Pola Konsumsi Di Kalimantan Timur.	<p>Kebijakan ini berpotensi meningkatkan kemiskinan, mengingat bahwa Dalam beberapa tahun terakhir, Kalimantan Timur mengalami kontraksi dalam pertumbuhan ekonomi. (Sari & Adawiyah, 2019)</p>	

2. Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:

(maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Tujuan Orientasi :

1. Beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan baru yang dimasuki.
2. Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.
3. Memiliki kesamaan pola (paradigma) pikir.
4. Bekal sebelum karyawan bertugas di tempat kerjanya masing-masing.

5. Merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim dan perusahaan.
6. Menghindari permasalahan yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Tujuan Pelatihan :

1. Dapat memperbaiki keahlian diri karyawan seiring dengan perkembangan teknologi yang ada. Hal ini penting agar kualitas productivity di perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Mampu membantu memecahkan setiap permasalahan perusahaan dengan cepat dan tepat.
3. Lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai arahan.
4. Dapat memberikan arahan kepada setiap karyawan terhadap organisasi yang dibentuk dalam perusahaan itu sendiri.
5. Mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.
6. Terbukti mampu meningkatkan segi profesionalisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara disiplin dan tepat sesuai arahan.

<https://www.kubicleadership.com/wajib-tahu-tujuan-pelatihan-dan-pengembangan-sdm-bagi-karyawan/>

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 dalam manajemen SDM yaitu :

- a. Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan)
- b. Human Resource Flow (Alur SDM)
- c. Rewards Systems (Sistem Penghargaan)
- d. Work Systems (Sistem Kerja)

<https://konsultanku.co.id/blog/manajemen-sdm-kebijakan-dan-praktiknya-dalam-perusahaan>

4. Buatlah Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada: (buat dalam bentuk tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

Jabatan	Kode Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Kesehatan
(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Directur	A	10.000.000,00	5.000.000,00	1.000.000,00
Manager	B	7.500.000,00	3.750.000,00	750.000,00
Ass Manager	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00

Groub Leader	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00
Ass GL	E	3.164.062,50	1.582.031,25	316.406,25
Senior Worker	F	2.373.046,88	1.186.523,44	237.304,69
Worker	G	1.779.785,16	889.892,58	177.978,52
Security	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89

No	Nama	Kode Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan Jabatan	Tunjangan Kesehatan	Jumlah Penghasilan
1	A RIYANDI ELVANDAR	A	10.000.000,0 0	5.000.000,0 0	1.000.000,0 0	16.000.000,00
2	SAHARUDDIN	B	7.500.000,00	3.750.000,0 0	750.000,00	12.000.000,00
3	AMRIN IRIADI	B	7.500.000,00	3.750.000,0 0	750.000,00	12.000.000,00
4	SUPRIADI	B	7.500.000,00	3.750.000,0 0	750.000,00	12.000.000,00
5	RUSLI	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
6	RAFI	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
7	JASRI	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
8	TAUFIQ SYAHPUTRA	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
9	ANSORULLAH JAMAL	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
10	MISNAWATI	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
11	MANSUR	C	5.625.000,00	2.812.500,0 0	562.500,00	9.000.000,00
12	MAHMUDDIN	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
13	ASWAN ANWAR	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
14	SYAMSUL ANWAR	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
15	RABIATUL HADAWIAH	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
16	EVA NELLY	D	4.218.750,00	2.109.375,0	421.875,00	6.750.000,00

	MEILINI			0		
17	RABIATUL ADAWIYAH	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
18	RENI EMELNI	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
19	ERNI SYAMSI	D	4.218.750,00	2.109.375,0 0	421.875,00	6.750.000,00
20	SUHARTO	E	3.164.062,50	1.582.031,2 5	316.406,25	5.062.500,00
21	SYAIFUDDIN	E	3.164.062,50	1.582.031,2 5	316.406,25	5.062.500,00
22	AHMAD ASMARAN	E	3.164.062,50	1.582.031,2 5	316.406,25	5.062.500,00
23	PRIYA HARTANA A	F	2.373.046,88	1.186.523,4 4	237.304,69	3.796.875,00
24	YATIRAH	F	2.373.046,88	1.186.523,4 4	237.304,69	3.796.875,00
25	SIGIT PURWANTO, SH	F	2.373.046,88	1.186.523,4 4	237.304,69	3.796.875,00
26	HAIRANI	F	2.373.046,88	1.186.523,4 4	237.304,69	3.796.875,00
27	RAHMAT WIJAYA	G	1.779.785,16	889.892,58	177.978,52	2.847.656,25
28	EDIYANSYAH	G	1.779.785,16	889.892,58	177.978,52	2.847.656,25
29	ETY	G	1.779.785,16	889.892,58	177.978,52	2.847.656,25
30	H. ABDUL RAKHMAN	G	1.779.785,16	889.892,58	177.978,52	2.847.656,25
31	NURHALIS, S.Sos., M.Si	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
32	DEKY WAHYULIANSYA H	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
33	SONY SANJAYA	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
34	KURDIES	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
35	IWAN R	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
36	ASMURI RANI	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
37	FIFIN MUHAIMIN	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
38	IRWANSYAH WAHYUDI	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
39	NOPIAN ASY'AR	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
41	ARMAN	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
42	NURKHALISH	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
43	RIA	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
44	RAMSYAH	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19

45	APRIANSYAH	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
46	DIANA	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
47	SOFIANSYAH	H	1.334.838,87	667.419,43	133.483,89	2.135.742,19
Jumlah						244.937.500,00

Referensi dari tugas Mata Kuliah Aplikasi Komputer yang di berikan pada tanggal 22 April semester 4 tentang materi rumus Vlookup dengan Dosen Pengampu pada Mata Kuliah Aplikasi Komputer yaitu Bapak Heru Suprpto, S.E., M.Si..

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.