

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Ira Bania
NPM : 200214904
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 https://text-id.123dok.com/document/oy8nj715y-orientasi-sumber-daya-manusia-sdm-kata-pengantar-modul-manajemen-sdm.html	Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkungan. Dimaksud orientasi di sini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi bagi perusahaan, pekerjaan, maupun kelompok kerja.	
2	Pelatihan https://teorionline.wordpress.com	Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (<i>human investment</i>) untuk	

	<p>/2010/06/27/pelatihan-sdm/</p>	<p>meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.</p>	
3	<p>Penempatan</p> <p>(http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259#:~:text=Pengertian%20penempatan%20SDM%20yaitu%20suatu,memperoleh%20prestasi%20kerja%20yang%20optimal.)</p>	<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. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia yang tepat atau jabatan yang paling sesuai.</p>	

4	<p>Perencanaan Karir</p> <p>(http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/11/Perencanaan-karier-msdm.pdf)</p>	<p>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.</p>	
5	<p>Penilaian Prestasi</p> <p>(https://123dok.com/article/penilaian-prestasi-kerja-manajemen-sumber-daya-manusia.qoo613kq)</p>	<p>Penilaian Prestasi Kerja (PPK) adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja para pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Penilaian <i>prestasi kerja</i> atau <i>performance appraisal</i> yang didefinisikan sebagai suatu <i>system</i> pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat karyawan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh karyawan tersebut melaksanakan</p>	

		tugas pekerjaannya.	
6	<p>Kompensasi</p> <p>(https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-kompensasi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/)</p>	<p>Kompensasi (<i>compensation</i>) dapat kita definisi sebagai segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat berupa Uang maupun pemberian materil (benda)/Fasilitas ataupun kesempatan berkarir yang lebih baik. Pemberian uang dapat berupa Gaji, pemberian Bonus, pembagian laba, upah lembur kerja, komisi penjualan, Insentif dan tunjangan, sedangkan pemberian Materil (benda) dan Fasilitas dapat berupa menyediakan Tempat tinggal, Transportasi atau mobil, dan Saham perusahaan.</p>	
7	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>https://www.kajianpustaka.com</p>	<p>Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan</p>	

	<p>/2021/01/kepuasan-kerja.html)</p>	<p>yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.</p>	
8	<p>Faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan</p>	<p>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)</p>	

9	Perilaku Kepemimpinan	<p>Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sementara kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat menjadi perantara pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pekerjaan kontraproduktif perilaku, 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</p>	

		signifikan. (Iskandar et al., 2019)	
11	Human Capital	(i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan, (iii) pemilihan proksi dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesimpulan dari dampak Human Capital. (Soegiarto et al., 2022)	
12	Dampak penyesuaian tarif listrik 900 VA terhadap rumah tangga pola konsumsi di Kalimantan Timur.	Kebijakan ini berpotensi meningkatkan kemiskinan, mengingat bahwa Dalam beberapa tahun terakhir, Kalimantan Timur mengalami kontraksi dalam pertumbuhan ekonomi. (Sari & Adawiyah, 2019)	

2. Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen

SDM: (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Tujuan Orientasi

Orientasi dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang baru dimilikinya dengan tujuan :

- Mendukung karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya.
- Karyawan mendapat pemahaman terkait organisasi dan budaya yang ada pada perusahaan.
- Sebagai bekal para karyawan baru sebelum ditugaskan di tempatnya kerja.
- Menimbulkan rasa diterima pada karyawan baru agar merasa nyaman saat menjadi bagian tim pada perusahaan.

Tujuan Pelatihan

Secara umum pelatihan SDM bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus-menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan. Pelatihan SDM juga bertujuan untuk dapat menyiapkan koderisasi bagi jabatan-jabatan yang akan dikembangkan perusahaan di masa yang akan datang , sehingga pada saatnya tidak memerlukan waktu untuk pengisian jabatan tersebut.

Referensi :

<https://www.pelatihan-sdm.net/tujuan-pelatihan-sdm-dan-pengembangan-sdm/#:~:text=Secara%20umum%20pelatihan%20SDM%20bertujuan,dengan%20perkembangan%20persaingan%20dan%20jabatan.>

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, yakni *employee influence* (pengaruh atau keikutsertaan karyawan), *human resource flow* (alur SDM), *rewards systems* (sistem penghargaan), dan *work systems* (sistem kerja). Keempat fokus kebijakan tersebut dipahami Guest sebagai sebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi.

Referensi :

<https://konsultanku.co.id/blog/manajemen-sdm-kebijakan-dan-praktiknya-dalam-perusahaan#:~:text=Terdapat%20empat%20kebijakan%20utama%20dalam,guna%20mengarahkannya%20pada%20tujuan%20organisasi.>

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)

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
Group 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	10.000.000,00	5.000.000,00	1.000.000,00	16.000.000,00
2	SAHARUDDIN	B	7.500.000,00	3.750.000,00	750.000,00	12.000.000,00
3	AMRIN IRIADI	B	7.500.000,00	3.750.000,00	750.000,00	12.000.000,00
4	SUPRIADI	B	7.500.000,00	3.750.000,00	750.000,00	12.000.000,00
5	RUSLI	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
6	RAFIT	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
7	JASRI	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
8	TAUFIQ SYAHPUTRA	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
9	ANSORULLAH	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00

	JAMAL					
10	MISNAWATI	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
11	MANSUR	C	5.625.000,00	2.812.500,00	562.500,00	9.000.000,00
12	MAHMUDDIN	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
13	ASWAN ANWAR	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
14	SYAMSUL ANWAR	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
15	RABIATUL HADAWIAH	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
16	EVA NELLY MEILINI	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
17	RABIATUL ADAWIYAH	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
18	RENI EMELNI	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
19	ERNI SYAMSI	D	4.218.750,00	2.109.375,00	421.875,00	6.750.000,00
20	SUHARTO	E	3.164.062,50	1.582.031,25	316.406,25	5.062.500,00
21	SYAIFUDDIN	E	3.164.062,50	1.582.031,25	316.406,25	5.062.500,00
22	AHMAD ASMARAN	E	3.164.062,50	1.582.031,25	316.406,25	5.062.500,00
23	PRIYA HARTANA A	F	2.373.046,88	1.186.523,44	237.304,69	3.796.875,00
24	YATIRAH	F	2.373.046,88	1.186.523,44	237.304,69	3.796.875,00
25	SIGIT PURWANTO, SH	F	2.373.046,88	1.186.523,44	237.304,69	3.796.875,00
26	HAIRANI	F	2.373.046,88	1.186.523,44	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 WAHYULIANSYAH	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 : Saya mengambil tabel di atas 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.