

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : MUHAMMAD FAHMI GUNAWAN
NPM : 200214906
Kelas : 5 (lima) A/B/C
Tanggal : Rabu,07 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 (orientasi SDM 123.com)	Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap suatu situasi atau lingkaran. Dimaksud orientasi disini adalah pengembangan dan pelatihan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi bagi perusahaan,pekerjaan, maupun kelompok kerja.	
2	Pelatihan (Artikel presenta)	Pelatihan kerja, yakni keseluruhan kegiatan untuk memberi,memperoleh,meningkatkan,serta mengembangkan kopetensi kerja,produktivitas,disiplin,sikap,dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian	

		tertentu,sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.	
3	Penempatan (Buku MSDM Penulis ZULKIFLI RUSBY)	Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah diterapkan semula dari setiap pekerjaan.	
4	Perencanaan Karir(Blog Herususilo)	Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.	
5	Penilaian Prestasi (Panggabean 2004)	Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.	
6	Kompensasi (MSDM)	Kompensasi adalah fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja yang baik.	
7	Kepuasan Kerja (Wikipedia)	Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai,bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.	
8.	Factor yang mepengaruhi kinerja karyawan	<i>Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perlu untuk memberdayakan employees yang mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien(Ekowati et al., 2021)</i>	

9.	Human capital	(i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model growth, (iii) Pemilihan proxy dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh pada kesimpulan dampak Human Capital. untuk pertumbuhan(Soegiarto et al., 2022)	
10.	Perilaku kepemimpinan	<i>bahwa kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi 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)</i>	
11.	Pengaruh kepuasan kerja	bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi kewarganegaraan organisasi. 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 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 & Adawiyah, 2019)	

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

Adapun tujuan utamanya ialah meningkatkan kinerja karyawan agar keinginan perusahaan bisa tercapai. Serderhananya, orientasi adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan untuk memperkenalkan tempatnya bekerja, tugas karyawan, kehidupan social, dan lingkungan tempat bekerja. Salah satu tujuan orientasi yaitu menyampaikan informasi penting dan pengenalan pada orang yang baru saja bergabung. Orientasi tergolong penting untuk seseorang yang berada di lingkungan baru, agar dirinya bisa cepat menyesuaikan diri. Dan tujuan pelatihan dan pengembangan adalah untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja. Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. 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 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. Pelatihan karyawan adalah proses peningkatan skill atau kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan. Ada lima tahap proses pelatihan yang bisa diterapkan oleh perusahaan (tahap tersebut bisa disingkat menjadi "ADDIE") 1. Analysis, 2. Design, 3. Develop, 4. Implementation, 5. Evaluation. dan evaluation ini dibagi lagi menjadi dua bagian yaitu; -Time Series dan -Controlled Experimentation.

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

Kegiatan MSDM meliputi empat proses genetic yaitu; Selection, Appraisal, Rewards, dan Development. Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni; Employee Influence, Human Resource Flow, Rewards Systems, dan Work Systems. 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. 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 kedalam suatu mekanisme sistematis berupa alur SDM (human resource flow). Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya. Rewards Systems (sistem penghargaan) sistem

penghargaan atau rewards systems berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal. Rewards Systems misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, insentif tambahan, hingga mengadakan penganugrahan penghargaan semacam 'Employee Of The Month'. Work Systems (sistem kerja) work systems atau sistem kerja diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasikan keuntungan perusahaan. sistem kerja berfungsi mengatur bagaimana dan dengan cara apa barang atau jasa tersebut diproduksi. oleh karena itulah, operasi sistem kerja banyak melibatkan factor manusia dan alat atau mesin. 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)

*ASN Golongan 4C

Pembina utama modal (pangkat)	
Jabatan kepala Biro	
Gaji Pokok	: Rp.5.431.900
Tunjangan Kinerja	: Rp.5.361.800
Tunjangan Suami/Istri	: Rp.271.595
Tunjangan Anak	: Rp.108.638
Tunjangan Makan	: Rp.1.230.000
Tunjangan Jabatan	: Rp.440.000
Tunjangan Umum	: Rp.185.000
Total	: Rp.13.028.933

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>