

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Sofhia Ayuwindari
NPM : 200214907
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 6 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. Laptop
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 peninjauan untuk menentukan sikap yang tepat dan benar. Pengertian lain yaitu pandangan yang mendasari pikiran, perhatian, dan kecenderungan.	
2	Pelatihan (referensi)	Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu <u>keterampilan</u> dan <u>pengetahuan</u> kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan <u>kompetensi</u> tertentu yang dianggap berguna	

3	Penempatan (referensi)	Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan :2009).	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan karir adalah sebuah proses di mana individu bisa mengidentifikasi serta mengambil langkah-langkah untuk menggapai tujuan karirnya.	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	Penilaian prestasi kerja karyawan disebut performance appraisal merupakan sebuah proses organisasi untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja atau prestasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya.	
6	Kompensasi (referensi)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang.	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	Kepuasan kerja atau kepuasan <u>karyawan</u> adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk <u>pengawasan</u> yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.	
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)

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
- b. Membantu memecahkan masalah operasional.
- c. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- d. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.
- f. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja.
- g. Mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

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

A. Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan)

Karyawan dapat memberikan masukan, saran, bahkan kritik agar perusahaan dapat beroperasi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

B. Rewards Systems (Sistem Penghargaan)

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

C. 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.

D. Human Resource Flow (Alur SDM)

Sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengorganisasikan SDM ke dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM. Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

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)**

Golongan 1

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

Golongan 2

2a	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600
2b	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300
2c	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000
2d	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000

Golongan 3

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

Golongan 4

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>