

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKMD)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Juraidah
NPM : 200214917
Kelas : 5 (lima) A/B/C
Tanggal : 23 November 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 (Manajemen Sumber Daya Manusia, Oleh : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)	Menurut Ingham (1970), orientasi adalah tingkah laku dan juga sikap karyawan yang bisa menimbulkan harmoni di dalam pekerjaan dan membuat kinerja karyawan meningkat secara individu dalam suatu perusahaan.	

2	<p>Pelatihan</p> <p>(Manajemen Sumber Daya Manusia, Oleh : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)</p>	<p>Latihan mengikut definisi Payaman Simanjuntak (2005) adalah sebagian dari pada pelaburan sumber manusia (pelaburan manusia) dalam meningkatkan keahlian dan keahlian pekerjaan, yang akan meningkatkan prestasi pekerja.</p>	
3	<p>Penempatan</p> <p>(Manajemen Sumber Daya Manusia, Oleh : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)</p>	<p>Penempatan merupakan penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini. Biasanya penyedia karyawan dalam konsultasi dengan tingkat manajer lini yang lebih tinggi memutuskan penempatan masa depan untuk setiap karyawan.</p>	
4	<p>Perencanaan Karir</p> <p>(Manajemen Sumber Daya Manusia, Oleh : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)</p>	<p>perencanaan karir adalah proses melalui masa seseorang memilih sasaran karir (posisi di waktu yang akan datang) dan jalur karirnya (pola Pekerjaan yang berurutan yang membentuk Karir). Perencanaan karir termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja, dengan tujuan untuk memelihara tenaga kerja dengan cara mengembangkannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal.</p>	

5	<p>Penilaian Prestasi</p> <p>(https://repository.uin-suska.ac.id/19771/8/7.%20BAB%20II.pdf)</p>	<p>Penilaian prestasi (<i>achievement evaluation</i>) dan penilaian penampilan (<i>performance evaluation</i>) pada dasarnya memiliki maksud dan tujuan yang sama sehingga keduanya dapat digunakan bersama atau bergantian. Perusahaan memanfaatkan penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan hasil kerjanya.</p>	
6	<p>Kompensasi</p> <p>(Manajemen Sumber Daya Manusia, Oleh : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.)</p>	<p>Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama.</p>	
7	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>(Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Oleh : Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M.)</p>	<p>Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.</p> <p>Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang</p>	

		pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan	
8	Faktor yang 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. (Ekowati et al., 2021)	
9	Perilaku Kepemimpinan	kepemimpinan transformasional dapat mengurangi karyawan perilaku kerja kontraproduktif 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 pekerjaan. (Sabran et al., 2022)	
10	Pengaruh Kepuasan Kerja	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)	
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) The 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)

Dalam melakukan orientasi sumber daya manusia tentu saja terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan bagi karyawan barunya yang mana harus diketahui dengan baik oleh manajemen SDM di antaranya:

- 1) Memberikan perasaan diterima dan disambut pada setiap karyawan baru sebagai bagian di dalam tim;
- 2) Informasi dasar harus secara pasti diberikan pada para karyawan baru yang bisa digunakan dalam membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik sesuai

bidangnya;

- 3) Membantu memberikan pengertian tentang perusahaan atau organisasi dengan lebih luas agar para karyawan baru bisa memahami visi, misi, kultur serta nilai-nilai dari perusahaan tempat mereka bekerja;
- 4) Mengupayakan untuk membuat para karyawan baru merasa nyaman dalam memulai bersosialisasi di dalam perusahaan dan organisasi.

Dapat dilihat bahwa orientasi untuk karyawan baru ini secara umum dilakukan dengan tujuan memberikan bantuan kepada para tenaga kerja sehingga di kemudian hari bisa bekerja dengan baik dan mampu mencapai produktivitas kerja serta

berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

Orientasi ini memudahkan karyawan baru untuk menampilkan kinerja atau performa terbaik mereka di dalam perusahaan. Selain itu, berapa jangka masa proses orientasi pekerja baru bergantung pada berapa lama perusahaan mengambil masa untuk melakukan orientasi dan biasanya perusahaan atau organisasi mempunyai gaya orientasi mereka masing-masing.

Tujuan Pelatihan SDM

- 1) Pemutakhiran keahlian individu mengikuti perkembangan teknologi.
- 2) Pelatih (trainer) memastikan setiap individu dapat menerapkan teknologi-teknologi baru secara efektif.
- 3) Memotong waktu belajar individu baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4) Membantu menyelesaikan permasalahan operasional.
- 5) Membawa orientasi tiap individu berdasarkan organisasi

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

Menurut Dessler (2008:4) tugas Manajer SDM meliputi:

- a. Menempatkan karyawan yang tepat pada pekerjaan yang tepat.
- b. Orientasi karyawan baru dalam organisasi.
- c. Memberikan pelatihan untuk karyawan baru.
- d. Meningkatkan kinerja setiap karyawan.
- e. Meningkatkan hubungan antar sesama karyawan dan mendapatkan kerjasama kreatif.
- f. Menjelaskan kebijakan dan prosedur perusahaan.
- g. Mengendalikan biaya tenaga kerja.
- h. Mengembangkan kemampuan setiap karyawan.
- i. Menciptakan dan memelihara departemen.
- j. Melindungi kesehatan dan kondisi fisik karyawan.

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)**

M KG	GOLONGAN I				M KG	GOLONGAN II				M KG	GOLONGAN III				M KG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
0	1.560.																			
1	800																			
2	1.610.																			
	700																			
3		1.704	1.776	1.851																
		.500	.600	.800																
4																				
5	1.660.																			
	700	1.758	1.832	1.910																
		.200	.600	.100																
6	1.713.				0	2.022														
	000					.200														
7		1.813	1.813	1.970	1	2.054														
		.600	.600	.200		.100														
8	1.766.				2															
	500																			
9		1.870	1.949	2.032	3	2.118	2.208	2.301	2.399											
		.700	.600	.300		.200	.400	.800	.200											
10	1.822.				4															
	699																			
11		1.929	2.011	2.096	5	2.185	2.277	2.374	2.474	0	2.579	2.688	2.802	2.920	0	3.044	3.173	3.307	3.447	3.593
		.600	.200	.300		.200	.900	.300	.700		.400	.500	.300	.800		.300	.100	.300	.200	.100
12	1.880.				6					1					1					
	000																			
13		1.990	2.074	2.162	7	2.254	2.349	2.449	2.552	2	2.660	2.773	2.800	3.012	2	3.140	3.273	3.411	3.555	3.706

		.400	.600	.300		.500	.700	.100	.700		.700	.200	.500	.800		.200	.100	.500	.800	.200
14	1.939. 200				8					3					3					
15		2.053 .100	2.139 .900	2.230 .400	9	2.325 .300	2.423 .700	2.526 .200	2.633 .100	4	2.477 .500	2.860 .500	2.981 .500	3.107 .700	4	3.239 .100	3.376 .100	3.515 .900	3.667 .800	3.822 .900
16	2.000. 000				10					5					5					
17		2.117 .700	2.207 .300	2.300 .700	11	2.398 .600	2.500 .000	2.605 .800	2.716 .000	6	2.830 .900	2.950 .600	3.075 .500	3.205 .500	6	3.341 .100	3.482 .500	3.629 .800	3.783 .300	3.943 .300
18	2.063. 300				12					7					7					
19		2.184 .400	2.276 .800	2.373 .100	13	2.474 .100	2.578 .800	2.657 .800	2.801 .500	8	2.920 .100	3.043 .600	3.172 .300	3.306 .500	8	3.446 .400	3.592 .100	3.744 .100	3.902 .500	4.067 .500
20	2.128. 300				14					9					9					
21		2.253 .200	2.348 .500	2.447 .900	15	2.552 .000	2.660 .000	2.772 .500	2.889 .800	10	3.012 .000	3.139 .400	3.272 .200	3.410 .600	10	3.554 .900	3.705 .300	3.862 .000	4.025 .400	4.195 .700
22	2.195. 200				16					11					11					
23		2.324 .200	2.422 .500	2.252 .000	17	2.632 .400	2.859 .800	2.859 .800	2.980 .800	12	3.106 .900	3.238 .300	3.375 .300	3.518 .100	12	3.666 .900	3.822 .000	3.983 .600	4.152 .200	4.327 .800
24	2.264. 400				18					13					13					
25		2.397 .400	2.498 .800	2.604 .500	19	2.715 .300	2.830 .200	2.949 .900	3.074 .700	14	3.204 .200	3.340 .300	3.481 .600	3.628 .900	14	3.782 .400	3.942 .400	4.109 .100	4.252 .900	4.464 .100
26	2.335. 800				20					15					15					
27		2.472 .900	2.577 .500	2.686 .500	21	2.919 .300	2.919 .300	3.042 .800	3.171 .500	16	3.305 .700	3.445 .500	3.591 .200	3.743 .100	16	3.901 .500	4.066 .500	4.238 .500	4.417 .800	4.604 .700
					22					17					17					
					23	2.889 .100	3.011 .300	3.138 .600	3.271 .400	18	3.499 .800	3.554 .500	3.704 .300	3.861 .000	18	4.024 .400	4.194 .600	4.372 .000	4.557 .009	4.899 .300

					24					19					19						
					25	2.980 .000	3.106 .100	3.325 .500	3.374 .400	20	3.517 .200	3.900 .500	3.821 .000	3.982 .600	20	5.151 .100	4.326 .700	4.509 .700	4.700 .500	4.899 .300	
					26					21					21						
					27	3.073 .000	3.023 .900	3.203 .500	3.480 .700	22	3.627 .900	4.000 .300	3.941 .400	4.108 .100	22	4.281 .800	4.463 .000	4.651 .800	4.848 .500	5.053 .600	
					28					23					23						
					29	3.170 .700	3.304 .800	3.444 .600	3.590 .300	24	3.742 .200	3.900 .500	4.065 .500	4.327 .500	24	4.416 .700	4.603 .500	4.798 .300	5.001 .500	5.212 .800	
					30					25					25						
					31	3.270 .600	3.405 .900	3.553 .100	3.703 .400	26	3.860 .100	4.023 .300	4.193 .500	4.370 .900	26	4.555 .800	4.748 .500	4.949 .400	5.158 .700	5.377 .000	
					32					27					27						
					33	3.373 .600	3.516 .300	3.665 .000	3.820 .000	28	3.981 .600	4.150 .100	4.325 .600	4.505 .600	28	4.699 .300	4.898 .100	5.105 .300	5.321 .200	5.546 .300	
										29					29						
										30	4.107 .000	4.280 .000	4.461 .800	4.650 .600	30	4.847 .300	5.052 .500	5.266 .100	5.488 .800	5.721 .000	
										31					31						
										32	4.236 .400	4.415 .600	4.602 .400	4.797 .000	32	5.000 .000	5.211 .500	5.431 .900	5.661 .700	5.901 .200	

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>
- 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.