

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Firman Isra Dinnur  
NPM : 200214923  
Kelas : 5 (lima) A  
Tanggal : 30 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. 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)	Upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja.	

2	Pelatihan (referensi)	Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	
3	Penempatan (referensi)	Menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya di organisasi atau perusahaan.	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya. Komponen penting dalam karir yaitu sikap dan perilaku serta rangkaian kerja yang berkelanjutan.	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	Kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standar pekerjaan sebagai tolak ukurnya.	
6	Kompensasi (referensi)	Segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	

7	Kepuasan Kerja (referensi)	Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima perkerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.	
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. (Ekowati 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. (Soegiarto 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)

Tujuan Orientasi

**Berkinerja lebih baik** dengan menyajikan informasi yang dibutuhkan tentang aturan dan praktek organisasi.

**Mengurangi kegugupan di hari-hari pertama kerja, (kejutan kenyataan)** yaitu keadaan yang merupakan akibat dari kesenjangan antara apa yang di harapkan atau dibayangkan oleh karyawan baru dengan kenyataan yang ada.

Tujuan Pelatihan

**Produktivitas kerja**, dengan pelatihan SDM, produktivitas kerja karyawan akan meningkat kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan semakin baik.

**Menghindari kecelakaan kerja**, melatih SDM juga mampu mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengebotan yang dilakukan perusahaan berkurang.

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

Para Manajer SDM bertanggung jawab untuk mengevaluasi karyawan yang menjadi bawahannya dan departemen sumber daya manusia untuk mengembangkan penilaian kerja secara lebih efektif serta memastikan jika penilaian kinerja tersebut dapat dilakukan oleh seluruh karyawan perusahaan.

Tugas dan jobdesk manajer SDM antara lain : mendesain tugas dan struktur dalam organisasi, menilai kinerja karyawan, mengembangkan karyawan, mengatur penghargaan karyawan, dan lain-lain.

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan . diantaranya : melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan, menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang di kerjakan, dan lain-lain.

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)

**Tunjangan pegawai sipil yang dapat dimiliki sekarang setidaknya terdapat enam bagian tunjangan yaitu :**

**Tunjangan Keluarga**  
**Tunjangan Suami atau Istri**  
**Tunjangan Jabatan**  
**Tunjangan Perjalanan Dinas**  
**Tunjangan Performa**  
**Tunjangan Makan**

**Gaji PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara**

<b>Gaji PNS Golongan 1</b>	
<b>1a</b>	<b>Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800</b>
<b>1b</b>	<b>Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900</b>
<b>1c</b>	<b>Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500</b>
<b>1d</b>	<b>Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500</b>

<b>Gaji PNS Golongan 2</b>	
<b>2a</b>	<b>Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600</b>
<b>2b</b>	<b>Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300</b>
<b>2c</b>	<b>Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000</b>
<b>2d</b>	<b>Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000</b>

<b>Gaji PNS Golongan 3</b>	
<b>3a</b>	<b>Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400</b>
<b>3b</b>	<b>Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600</b>
<b>3c</b>	<b>Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400</b>
<b>3d</b>	<b>Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000</b>

<b>Gaji PNS Golongan 4</b>	
<b>4a</b>	<b>Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000</b>
<b>4b</b>	<b>Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500</b>
<b>4c</b>	<b>Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900</b>
<b>4d</b>	<b>Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700</b>
<b>4e</b>	<b>Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200</b>

Data : [infogajipns.com](http://infogajipns.com) / <https://infogajipns.com/gaji-pns-di-kabupaten-kutai-kartanegara/>.

## 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. <http://www.webology.org/>