

# LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Agung Purwanta Putra  
NPM : 200214955  
Kelas : Manajemen 5 A (Reguler)  
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

### Abstract

Human resource management is part of management science which focuses its attention on regulating the role of human resources in the activities of an organization. In achieving its goals of course one organizations need human resources as system managers, in order This system is running, of course, in managing it, you have to pay attention to several thingsimportant aspects such as training, development, motivation and other aspects.

#### 1. Ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Faktor Penting Sumber Daya Manusia dalam produktivitas organisasi ?	Menurut (Yilmaz & Bulut, 2015). Sumber daya manusia sangat penting dan langsung mempengaruhi produktivitas organisasi. Dan sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Perusahaan dapat memiliki terkemuka posisi dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan organisasi kinerja dalam knoondisi persaingan pasar. (Iskandar et al., 2019)	

2	Teori Pertumbuhan Endogen	Pendekatan neoklasik telah lebih membuka pertanyaan di benak beberapa ekonom prediksi — seperti tentang bagaimana peran modal manusia, kemajuan teknologi eksogen, dan konvergensi antar daerah. Untuk mengatasi ketidakharmonisan antara Neoklasik hipotesis dan fakta paling empiris, banyak ahli kemudian menulis teori Neoklasik asumsi dan melanjutkan teori Pertumbuhan Endogen untuk dianggap lebih baik dalam menjelaskan proses pertumbuhan ekonomi. (Soegiarto et al., 2022)	
3	Penting nya Produktivitas untuk karyawan	Produktivitas karyawan sangat penting untuk didukung kinerja dan pertumbuhan organisasi. Karyawan kinerja merupakan faktor penentu untuk pertumbuhan yang lebih baik khususnya dalam organisasi jasa (Fong dan Snape, 2015, Kundu et al., 2019). Kinerja karyawan harus diperhatikan oleh pemimpin karena akan meningkatkan produktivitas atau organisasi kinerja (Côté et al., 2020; Hasanuddin et al., 2021). (Ekowati et al., 2021)	
4	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional mungkin memiliki pengaruh yang signifikan pada bawahan karena mendorong mereka untuk melampaui kepentingan pribadi. Robbins (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini memungkinkan bawahan untuk mempertanyakan pandangan pemimpin mereka). (Sabran et al., 2022, p. 146)	
5	SDM sejahtera jika pengeluaran kecil ?	Menurut (Sari, 2016). Semakin tinggi tingkat rumah tangga pendapatan, semakin kecil. Dengan kata lain, rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk makan banyak lebih kecil dari persentase untuk bukan makanan. (Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Proses rekrutmen yang panjang dan lama, serta cukup costly tentu tidak ingin menjadi sia-sia. Saat kamu telah selektif memilih karyawan, namun mereka tidak tahu apa yang harus dikerjakan, tentunya akan membuat mereka tidak dapat perform dengan efektif. Maka dari itu, setiap perusahaan harus melakukan proses orientasi bagi karyawan baru. 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 dan pelatihan yang perlu HR ketahui, 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.

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

Pada praktiknya, tentu hal ini tidak mudah dilaksanakan mengingat suatu organisasi atau perusahaan pasti tidak hanya terdiri dari satu 'kepala' saja. Nah, untuk mengarahkan banyak 'kepala' kepada tujuan yang sama, dibutuhkan suatu kebijakan yang berfungsi untuk membantu mengarahkan 'kepala-kepala' ini pada satu tujuan tertentu.

Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni employee influence, human resource flow, rewards systems, dan work systems. Keempat fokus kebijakan tersebut dipahami Guest sebagai sebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi

3. **Buatkan Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada:** (buat dalam bentuk tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10).

**Gaji dan tunjangan**

Golongan	Pimpinan / Ketua	NIP	Gaji			Total gaji	pajak	Gaji bersih
			Gaji Pokok	Tunjangan	Transport			
1	2	3	4	5	6	7	Rp. 9.00	8
IV/b	Drs. Joki Bendot, MT	19680528 199303 1 005	Rp. 150. 000,00	Rp. 105.000,00	Rp. 100.000,00	Rp. 355.000,00	Rp. 10.650,00	Rp. 344.350,00

**Tabel. Potongan Pajak**

I/a	I/b	I/c	I/d	II/a	II/b	II/c	II/d	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	IV/d
2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%	2%	3%	4%	5%

**Tabel. Gaji**

Gol	Gaji Pokok	Tunjangan	Transport
I/a	125000	85000	100000
I/b	150000	105000	100000
I/c	175000	125000	100000
I/d	200000	145000	100000
II/a	125000	85000	100000
II/b	150000	105000	100000
II/c	175000	125000	100000
II/d	200000	145000	100000
III/a	2500000	428000	100000
III/b	150000	105000	100000
III/c	175000	125000	100000
III/d	200000	145000	100000
IV/a	125000	85000	100000
IV/b	150000	105000	100000
IV/c	175000	125000	100000
IV/d	200000	145000	100000
IV/e	200000	145000	100000

## 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/>