

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Rinarti
NPM : 200214882
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 29 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

Abstract

Human resource management is one of the discussions in everyday life. In this case it makes a separate topic for us to discuss in a paper. In writing this assignment, I provide several explanations about several theories and opinions from experts or even from me personally. one of the topics discussed in this paper is a theory of Human Resource Management within the scope of the company and everyday human life.

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	(SDM) Sumber Daya Manusia	Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi; itu juga merupakan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Iskandar et al., 2019)	
2	Human Capital	Hasil kami juga memperkuat pandangan bahwa perdagangan dan institusi adalah dua faktor yang paling berpengaruh dalam model kami. Terakhir, penting untuk mengkaji isu ketimpangan pendapatan dalam model pertumbuhan negara berkembang dan isu kausalitas terbalik antara pendidikan dan pertumbuhan ekonomi. (Soegiarto et al., 2022)	
3	Kualitas Kehidupan	Quality of work-life (QWL) adalah seperangkat prinsip tepercaya yang menjadi tanggung jawab orang dan dapat menambah	

	Kerja (QWL)	nilai bagi organisasi. Kashani (2012) mengungkapkan bahwa unsur-unsur yang relevan dengan QWL individu meliputi tugas, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan sosial. Kepuasan karyawan tercapai ketika lingkungan dan harapan kerja terpenuhi.(Ekowati et al., 2021)	
4	Informasi komunikasiteknologi (TIK)	Teknologi informasi adalah suatu kegiatan yang mengumpulkan, mengolah, menyimpan, mendistribusikan dan juga memanfaatkan informasi (Nuryanto, 2012) dan lebih menitikberatkan pada hasil dari data yang diperoleh. Sedangkan teknologi komunikasi lebih kepada bagaimana data ditransmisikan, didistribusikan dan juga disampaikan (Bagaskoro, 2019). Semua aktivitas manusia di era globalisasi ini, dibantu oleh teknologi.(Sabran et al., 2022)	
5	Pengeluaran Konsumsi	pengeluaran konsumsi merupakan salah satu aspek dalam mengukur tingkat kesejahteraan masyarakat. Semakin tinggi tingkat pendapatan rumah tangga, maka semakin kecil proporsi pengeluaran untuk makanan terhadap seluruh pengeluaran rumah tangga. Dengan kata lain rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk makanan jauh lebih kecil dibandingkan dengan persentase untuk bukan makanan.(Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Tujuan orientasi menurut E. Smith dalam Marwansyah, (2010:143) sebagai berikut :

- Pengenalan organisasi atau perusahaan.
- Penyampaian kebijakan dan praktik-praktik yang penting.
- Penyampaian informasi tentang benefits dan services.
- Pendaftaran program benefits.
- Pengisian dokumen-dokumen kepegawaian .
- Penyampaian informasi tentang harapan-harapan manajemen.
- Penetapan harapan-harapan atau tujuan karyawan.
- Pengenalan rekan-rekan kerja.
- Pengenalan fasilitas kerja.
- Pengenalan tugas-tugas/pekerjaan.

Pelatihan SDM bertujuan agar setiap pekerja dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan meningkatnya persaingan dan semakin berkembangnya jaman, dituntut para pekerja yang mampu terus bersaing dan terus meningkatkan kemampuannya agar tidak ketinggalan dari pesaing. Dan secara otomatis dengan meningkatnya kinerja pekerja akan berakibat baik pada perkembangan perusahaan.

Secara umum pelatihan SDM bertujuan untuk menyediakan pekerja yang siap pakai baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan kekosongan.

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

Menjadi seorang manajer tentu tidak mudah. Banyak hal yang harus dilakukan untuk membuat pekerjaan berlangsung lancar. Manajer pun dituntut untuk terus menghasilkan outcome terbaik dari keputusan menyangkut orang-orang yang bekerja di bawahnya. Tidak semua orang mampu berkomunikasi secara langsung, sehingga banyak pegawai yang akhirnya memendam permasalahan yang tengah dihadapi seorang diri. Sebagai seorang manajer, akan menjadi pemimpin yang lebih baik ketika mampu membaca emosi-emosi tersembunyi tersebut untuk segera memecahkan masalah dibanding menunggu hingga semuanya dinyatakan secara terus terang.

Masing-masing anggota tim memiliki keterampilan, kelemahan, dan hal-hal berbeda yang memotivasi mereka. Dengan mengetahui berbagai hal tersebut dan mampu memanfaatkannya akan membantu memimpin dengan cara yang lebih baik. Salah satu caranya adalah dengan penggunaan penilaian strengths finder formal sebagai bagian dari proses onboarding karyawan.

Sebagai pemimpin langsung mereka, penting bagi seorang manajer untuk mengenali dan menghargai kontribusi berharga mereka. Hal ini khususnya

penting bagi karyawan yang lebih pendiam dan mungkin menghabiskan waktu meeting untuk menganalisis berbagai hal yang disampaikan, daripada terus berbicara

4. **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)

Tabel Gaji PNS Golongan I :

I a	Rp. 1.560.800 - Rp. 2.335.800
I b	Rp. 1.704.500 - Rp. 2.472.900
I c	Rp. 1.776.600 - Rp. 2.557.500
I d	Rp. 1.851.800 - Rp. 2.686.500

Tabel Gaji PNS Golongan II :

II a	Rp. 2.022.200 - Rp. 3.373.600
II b	Rp. 2.208.400 - Rp. 3.516.300
II c	Rp. 2.301.800 - Rp. 3.665.000
II d	Rp. 2.399.200 - Rp. 3.820.000

Tabel Gaji PNS Golongan III

III a	Rp. 2.579.400 - Rp. 4.236.400
III b	Rp. 2.688.500 - Rp. 4.415.600
III c	Rp. 2.802.300 - Rp. 4.602.400
III d	Rp. 2.920.800 - Rp. 4.797.000

Tabel Gaji PNS Golongan IV

IV a	Rp. 3.044.300 - Rp. 5.000.000
IV b	Rp. 3.173.100 - Rp. 5.211.500
IV c	Rp. 3.307.300 - Rp. 5.431.900
IV d	Rp. 3.447.200 - Rp. 5.661.700
IV e	Rp. 3.539.100 - Rp. 5.901.200

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). *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>