

LEMBARAN KERJA MAHASISWA(LKM)

MataKuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Putri Az-ZahraAlmadani

NPM :200214893

Kelas :5 (lima) B Reguler

DosenPembina :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 Manusia melalui Manajer dan karyawan.

II. ALATDANBAHAN:

1. Buku Teks Manajemen SDM-1
2. Laktop
3. Internet/wifi

III. CARAKERJA:

1. Bacalah definisi dari Manajemen SDM-1yang 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 kedalam table yang tersedia

Abstract

Human resources management is one of the discussions in everyday life. In this case he 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 the theory of Human Resource Management in the scope of the company and everyday human life.

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	RuangLingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Human Capital	Kemudian Romer (1990) dengan artikelnya yang terpengaruh tentang isu pertumbuhan ekonomi juga mengungkapkan hal serupa dimana human capital memiliki kekuatan yang sangat besar dalam menentukan pertumbuhan ekonomi, lebih dari pemikiran Neoklasik sebelumnya(Soegiarto et al., 2022)	
2	MSDM	Perusahaan dapat memiliki posisi terdepan dengan penggunaan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi dalam kondisi persaingan pasar (Yilmaz & Bulut, 2015).(Iskandar et al., 2019)	
3	Permintaan Konsumen	Fungsi Permintaan Marshallian yang dikembangkan oleh Marshall menyebutkan bahwa besaran konsumsi atau permintaan suatu komoditi oleh seorang konsumen dipengaruhi oleh tingkat harga komoditi tersebut, harga komoditi lain, dan pendapatan.(Sari & Adawiyah, 2019)	
4	Kinerja Karyawan	Membahas kinerja karyawan penting bagi organisasi karena jika ada masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.(Ekowati et al., 2021)	
5	Kepemimpinan	Kepemimpinan mengacu pada mempengaruhi kegiatan anggota organisasi dengan menggabungkan kreativitas dan inovasi dan mempengaruhi interaksi antara karyawan dan atasan.(Sabran et al., 2022)	

2. Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:(maksimal 20 baris,skor nilai 10) Tujuan utama dari adanya orientasi yaitu sebagai media belajar untuk anggota baru dalam mempelajari sebuah institusi ataupun organisasi baru.Pembelajaran tersebut tidak hanya berkaitan dengan nilai-nilai,aturan,dan berbagai halab straklainnya.
Memberi perasaan diterima dan disambut untuk karyawan baru sebagai anggota tim.
Informasi dasar penting diberikan kekaryawan baru.
Karyawan baru memahami informasiter kaitorganisasi,visi,misi, budaya,dannilai-nilai perusahaan.
Jenis Pelatihan Dalam Manajemen SDM:

- Orientasi hanya dilakukan Ketika baru memasuki jenjang perkuliahan saja,
- Pelatihan non-boarding, lebih terfokus pada departemen di mana karyawan tersebut akan ditempatkan.
- Pelatihan skill teknis, Pelatihan SDM ini berlaku untuk seluruh lapis karyawan, baik itu yang sudah veteran maupun yang masih baru.
- Pelatihan soft skill, Sejumlah topik seputar pelatihan SDM untuk mengasah soft skill antara lain cara berkomunikasi yang baik, Teknik problem solving, sikap kepemimpinan, kecerdasan emosional, cara mengatur waktu secara adil, etik dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan lain sebagainya
- Pelatihan Bahasa, Yaitu pelatihan Bahasa bagi karyawan Anda, terutama Bahasa Inggris yang sudah di pakai secara luas di Indonesia.
- Pelatihan untuk naik jabatan, Pelatihan ini bisa dilakukan sebelum promosi jabatan untuk melihat apakah karyawan sudah mampu dan siap mengemban posisi kerja yang baru.

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

Secara Sederhana, Anda mengetahui bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses dalam menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya agar mampu menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan. Untuk itu, perlu di perhatikan kebijakan dan praktik dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan didalam sebuah organisasi. Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni employee influence, human resource flow, reward systems, dan work systems. Keempat focus kebijakan tersebut dipahami Guest sebagai sebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi.

Tugas seorang manajer SDM

Manajemen SDM bertugas mengevaluasi performa tenaga kerja dan memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya. Manajemen SDM biasanya melakukan pelatihan dan penilaian dalam pengadaan SDM pada suatu perusahaan.

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

No	Jumlah Pegawai (org)	Eselon	Pangkat	Golongan	Gaji/Tunjangan (Rata-Rata perorang)

1	1	I.a	PembinaUtama	IV/e	5.210.000,-
2	3	I.b	PembinaUtamaMadya	IV/d	4.972.500,-
3	5	II.a	PembinaUtamaMuda	IV/c	4.524.250,-
4	10	II.b	PembinaTingkatI	IV/b	4.324.200,-
5	12	III.a	Pembina	IV/a	3.921.230,-
6	15	III.b	PenataTingkatI	III/d	3.624.220,-
7	10	IV.a	Penata	III/c	2.811.300,-
7	20	IV.b	PenataMudaTingkatI	III/d	1.511.110,-
Jumlah	76 orang				

DAFTAR PUSTAKA

1. 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>
2. 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>
3. 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>
4. 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>
5. 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>