

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Putri Nadia Azijah
NPM : 200214894
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : Senin, 28 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	Komitmen Organisasi	Sejauh mana karyawan percaya dalam menerima tujuan organisasi dan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasi. (Iskandar et al., 2019)	
2	Dampak Modal Terhadap Pertumbuhan	Karena ada beberapa perdebatan tentang proksi yang paling tepat untuk pendidikan, kami juga akan menggunakan beberapa proksi yang tersedia untuk memeriksanya dampak modal manusia terhadap pertumbuhan ekonomi. (Soegiarto et al., 2022)	
3	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan. (Ekowati et al., 2021)	

4	Kualitas Kehidupan Kerja	Seperangkat prinsip tepercaya yang menjadi tanggung jawab orang-orang dan dapat menambah nilai bagi organisasi. (Sabran et al., 2022)	
5	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. (Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Jawaban :

Tujuan dari **Orientasi** perusahaan dari buku manajemen SDM :

1. Memberi perasaan diterima dan disambut untuk karyawan baru sebagai anggota tim Informasi dasar penting diberikan ke karyawan baru.
2. Karyawan baru memahami informasi terkait organisasi, visi, misi, budaya, dan nilai-nilai perusahaan.
3. Karyawan baru dapat bersosialisasi dan merasa nyaman dalam perusahaan atau organisasi.

Tujuan dari **Pelatihan** ini adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Kualitas SDM Perusahaan
Saat menjalani pelatihan, sumber daya manusia perusahaan akan diberikan materi serta latihan baik individu maupun kelompok.
2. Meningkatkan Produktifitas Kinerja Karyawan
Karyawan yang diberikan pelatihan mengenai manajemen maka secara signifikan akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja mereka.
3. Efektivitas Kinerja Karyawan Meningkat
Jika karyawan telah memiliki kemampuan di atas, maka dapat dipastikan karyawan akan bekerja lebih efektif.
4. Membantu Meningkatkan Omzet Perusahaan

Melalui manajemen training yang diatur sedemikian rupa untuk menciptakan kualitas SDM yang baik, tentu akan menciptakan perusahaan yang kondusif.

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

Jawaban :

Ketika karyawan anda bermasalah dengan peran di pekerjaannya, Kebijakan yang dilakukan seorang **Manajer dan Karyawan** yaitu sebagai berikut:

1. Berbicara one-on-one dengan karyawan

Sebagai seorang manajer, penting bagi Anda untuk mengecek setiap anggota tim. Berbicara one-on-one dengan karyawan dapat memberikan mereka kesempatan untuk membahas tentang beban kerja, tujuan karir, dan berbagai hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan profesional lainnya.

2. Kenali dan hargai kontribusi setiap anggota tim

Anda bertanggung jawab untuk mengelola tim Anda dengan baik. Namun Anda juga harus mampu menjadi sumber pemberdayaan dan dukungan bagi anggota tim Anda. Sebagai pemimpin langsung mereka, penting bagi Anda untuk mengenali dan menghargai kontribusi berharga mereka.

3. Mengidentifikasi dan memanfaatkan keunikan setiap anggota tim

Tidak ada karyawan yang sangat sempurna. Daripada menghabiskan banyak waktu untuk menuntun karyawan Anda melakukan hal yang tidak mereka kuasai, lebih baik Anda menggunakan waktu tersebut untuk mengembangkan keterampilan alami yang dimilikinya untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dan lebih besar bagi tim maupun perusahaan. Anda harus mampu memberikan pujian serta mendorong anggota tim Anda untuk mengembangkan dan memanfaatkan keunikan yang dimiliki untuk kontribusi yang lebih besar dan bernilai.

4. Buatlah 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)

Jawaban :

<https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/tangerang/id/data-publikasi/berita-terbaru/2875-petunjuk-teknis-pelaksanaan-pemberian-gaji,-pensiun,-tunjangan,-atau-penghasilan-ketiga-belas-tahun-2020-kepada-pegawai-negeri-sipil,-prajurit-tni,-anggota-polri,-pegawai-non-pegawai-negeri-sipil,-dan-penerima-pensiun-atau-tunjangan-yang-bersumber-dari-apbn.html>

No	Uraian	Besaran Maksimal
1	Pimpinan LNS:	
	a. Ketua/Kepala	Rp9.592.000,00
	b. Wakil Ketua/Wakil Kepala	Rp8.793.000,00
	c. Sekretaris	Rp7.993.000,00
	d. Anggota	Rp7.993.000,00
2	Pejabat non-PNS pada LNS atau pejabat lain non-PNS yang menduduki jabatan setara eselon:	
	a. Eselon I/JPT Utama/JPT Madya	Rp9.592.000,00
	b. Eselon II/JPT Pratama	Rp7.342.000,00
	c. Eselon III/Jabatan Administrator	Rp5.352.000,00
	d. Eselon IV/Jabatan Pengawas	Rp5.242.000,00
3	Pegawai non-PNS pada LNS atau pegawai lain non-PNS yang menduduki jabatan setara eselon:	
	a. Pendidikan SD/SMP/ sederajat	
	- Masa kerja s.d. 10 tahun	Rp2.235.000,00
	- Masa kerja diatas 10 tahun s.d. 20 tahun	Rp2.569.000,00
	- Masa kerja diatas 20 tahun	Rp2.971.000,00
	b. Pendidikan SMA/DI/ sederajat	
	- Masa kerja s.d. 10 tahun	Rp2.734.000,00
	- Masa kerja diatas 10 tahun s.d. 20 tahun	Rp3.154.000,00
	- Masa kerja diatas 20 tahun	Rp3.738.000,00
	c. Pendidikan DII/DIII/ sederajat	
	- Masa kerja s.d. 10 tahun	Rp2.963.000,00
	- Masa kerja diatas 10 tahun s.d. 20 tahun	Rp3.411.000,00
	- Masa kerja diatas 20 tahun	Rp4.046.000,00
	d. Pendidikan SI/DIV/ sederajat	
	- Masa kerja s.d. 10 tahun	Rp3.489.000,00
	- Masa kerja diatas 10 tahun s.d. 20 tahun	Rp4.043.000,00
	- Masa kerja diatas 20 tahun	Rp4.765.000,00
	e. Pendidikan S2/S3/ sederajat	
	- Masa kerja s.d. 10 tahun	Rp3.713.000,00
	- Masa kerja diatas 10 tahun s.d. 20 tahun	Rp4.306.000,00
	- Masa kerja diatas 20 tahun	Rp5.110.000,00

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.