

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Rizqi Ramadhan
NPM : 200214910
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 23-11-2022
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. ISTILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No.	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	(referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Mehrara and Musai (2013) examined the causal relationship between education and GDP. They found that GDP affects education, not the other way. This is why large investments in education in developing countries fail to produce higher growth. (Soegiarto et al., 2022)	
2	(referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Malawat, M. S. & M. U. M.P. (2016). The study of the government's electricity cost policy for electricity consumers in terms of the level of the community budget in the district of asahan. Journal of Micro economic Welfare Economics, 6, 141–148. (Sari & Adawiyah. Raudatul, 2019)	
3	(referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Judith & Diveranta (2020) stated that the Indonesian community is actually adaptive to advances in ICT, although there are still gaps in its adaptiveness to technology. (Ekowati et al., 2021)	
4	(referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	Hermawati & Mas (2017) stated that visionary leadership and reading trends in market developments, technology, and changing competition patterns are the best criteria for gaining a competitive advantage in Islamic banking. Therefore, it is important to have a leader who understands Islamic banking human resource issues at the business level in the global market (Sabran et al., 2022)	
5	(referensi dari materi dosen & jurnal dosen)	According to Mathis & Jackson (2010), commitment organization the extent to which employees believe in accept organizational goals and will remain or not will leave the organization. (Iskandar et al., 2019)	

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 hal abstrak lainnya.

Memberi perasaan diterima dan disambut untuk karyawan baru sebagai anggota tim.

Informasi dasar penting diberikan ke karyawan baru.

Karyawan baru memahami informasi terkait organisasi, visi, misi, budaya, dan nilai-nilai perusahaan.

Jenis Pelatihan Dalam Manajemen SDM:

- Orientasi hanya dilakukan ketika baru memasuki jenjang perkuliahan saja, • Pelatihan on-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, etika dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan lain sebagainya

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 diperhatikan kebijakan dan praktik dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan di dalam sebuah organisasi. 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.

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)

Perubahan atau kenaikan gaji di 2020 mengikut kepada Peraturan Pemerintah tahun 2019, tentang gaji pokok berjenjang golongan serta lama masa kerja. Istilah ini juga disebut dengan Masa Kerja Golongan (MKG).

Dalam regulasi tersebut, mencakup golongan I sampai IV, dengan standar dari yang terendah hingga tertinggi yang disesuaikan dengan MKG di bawah satu tahun hingga 27 tahun. Untuk mengetahui lebih detail tentang daftar gaji PNS 2020 berdasarkan golongan, berikut ini format lengkapnya.

DAFTAR GAJI POKOK PNS 2020				
JENIS GOLONGAN	GOLONGAN I	GOLONGAN II	GOLONGAN III	GOLONGAN IV
A	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800	Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400	Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000
B	Rp 1.704.500 – Rp 2.474.900	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600	Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500
C	Rp 1.776.600 – Rp 2.557.500	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400	Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900
D	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500	Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000	Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700
E				Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200

<https://maucash.id/daftar-gaji-pns>

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. Raudatul. (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>
- 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>