LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1 Nama : Muhammad Muhaimin

NPM : 200214938

Kelas : 5 (lima) B

Tanggal : 29 November 2022 Dosen Pembina : Syahruddin. S, S.E.,M.Si

# 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.

# ALAT DAN BAHAN:

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

# 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

# ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

* 1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Ruang Lingkup**  **Materi** | **Definisi** | **Skor**  **Nilai** |
| 1 | Kesahteraan 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 | Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi | Robbins dkk (2013) Kunci sikap kerja dalam studi organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah kepuasan kerja dan perasaan positif tentang pekerjaan yang akan dilakukan sebagai hasil evaluasi dari berbagai sifat (Iskandar et al., 2019) |  |
| 3 | Kepengaruhan Human Capital Terhadap Pertumbuhan Perekonomian | 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) |  |
| 4 | Pemberdayaan Karyawan | Leyer dkk (2019) menjelaskan bahwa TIK memastikan bahwa pemberdayaan bukan hanya konsep, tetapi memberdayakan operasi sehari- hari secara berkelanjutan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat membantu mereka memahami, beradaptasi dan mengoperasikan teknologi dalam melakukan pekerjaannya untuk  meningkatkan kinerjanya (Ekowati et al., 2021) |  |
| 5 | Cara Memperoleh Keunggulan Kompetitif | Hermawati & Mas (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan visioner dan membaca tren perkembangan pasar, teknologi, dan pola persaingan yang berubah merupakan kriteria terbaik untuk memperoleh keunggulan kompetitif  di perbankan syariah (Sabran et al., 2022) |  |

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

Tujuan Orientasi :

* + - Memberi perasaan diterima dan disambut sebagai bagian dari perusahaan
    - Menyampaikan informasi dasar yang dapat dipakai untuk melakukan tugas dengan baik
    - Membantu karyawan baru merasa nyaman dalam memulai bersosialisasi.

Tujuan Pelatihan :

* + - Dapat memperbaiki keahlian diri karyawan seiring dengan perkembangan teknologi yang ada. Hal ini penting agar kualitas productivity di perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
    - Mampu membantu memecahkan setiap permasalahan perusahaan dengan cepat dan tepat.
    - Lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan sesuai arahan.
    - Dapat memberikan arahan kepada setiap karyawan terhadap organisasi yang dibentuk dalam perusahaan itu sendiri.
    - Mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan lebih maksimal.
    - Terbukti mampu meningkatkan segi profesionalisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara disiplin dan tepat sesuai arahan.
  1. **Kebijakan apa saja yang dilakukan seorang Manajer, dan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)
     + Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan)

Meskipun memiliki kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan tetap memiliki hak untuk ikut serta— bukan asal mengikuti saja— dalam langkah- langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Diantaranya, karyawan dapat memberikan masukan, saran, bahkan kritik agar perusahaan dapat beroperasi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan.

* + - Human Resource Flow (Alur SDM)

Sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengorganisasikan SDM ke dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM (human resources flow). Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

* + - Rewards Systems (Sistem Penghargaan)

Sistem penghargaan atau reward system berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal. Reward

systems misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, insentif tambahan, hingga mengadakan penganugerahan penghargaan semacam ‘Employee of the Month’.

* + - Work Systems (Sistem Kerja)

Work system atau sistem kerja diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan keuntungan perusahaan. Sistem kerja berfungsi mengatur bagaimana dan dengan cara apa barang atau jasa tersebut diproduksi. Oleh karena itulah, operasi sistem kerja banyak melibatkan faktor manusia dan alat atau mesin.

* 1. **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 bentul tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Golong an | Gaji | Tunjangan | | | | |
| umum | Istri  (Rp) | Anak | Makan/har  i (Rp) | Pangkat |
| I A | Rp 1.560.800-  Rp 2.335.800 | 175.000 | 116.790 | 46.716 | 35.000 | Juru muda |
| I B | Rp 1.704.500-  Rp 2.472.900 | 175.000 | 123.645 | 49.458 | 35.000 | Juru muda  tingkat I |
| I C | Rp 1.776.600-  Rp 2.577.500 | 175.000 | 128.875 | 51.550 | 35.000 | Juru |
| I D | Rp 1.851.800-  Rp 2.686.500 | 175.000 | 134.325 | 53.730 | 35.000 | Juru tingkat I |
| II A | Rp 2.022.200-  Rp 3.373.600 | 180.000 | 168.680 | 67.472 | 35.000 | Pengatur muda |
| II B | Rp 2.208.400-  Rp 3.516.300 | 180.000 | 175.815 | 70.326 | 35.000 | Pengatur muda tingkat I |
| II C | Rp 2.301.800-  Rp 3.665.000 | 180.000 | 183.250 | 73.300 | 35.000 | Pengatur |
| II D | Rp 2.399.200-  Rp 3.820.000 | 180.000 | 191.000 | 76.400 | 35.000 | Pengatur tingkat  I |
| III A | Rp 2.579.400-  Rp 4.236.400 | 185.000 | 211.820 | 84.728 | 37.000 | Penata muda |
| III B | Rp 2.688.500-  Rp 4.415.600 | 185.000 | 220.780 | 88.312 | 37.000 | Penata muda tingkat I |
| III C | Rp 2.802.300-  Rp 4.602.400 | 185.000 | 230.120 | 92.048 | 37.000 | Penata |
| III D | Rp 2.920.800-  Rp 4.797.000 | 185.000 | 239.850 | 95.940 | 37.000 | Penata tingkat I |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| IV A | Rp 3.044.300-  Rp 5.000.000 | 190.000 | 250.000 | 100.000 | 41.000 | Pembina |
| IV B | Rp 3.173.100-  Rp 5.211.500 | 190.000 | 260.575 | 104.230 | 41.000 | Pembina tingkat  I |
| IV C | Rp 3.307.300-  Rp 5.431.900 | 190.000 | 271.595 | 108.638 | 41.000 | Pembina utama  muda |
| IV D | Rp 3.447.200-  Rp 5.661.700 | 190.000 | 283.085 | 113.234 | 41.000 | Pembina utama  madya |
| IV E | Rp 3.593.100-  Rp 5.901.200 | 190.000 | 295.060 | 118.024 | 41.000 | Pembina utama |

**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.