

## **LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)**

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Zulhansyah  
NPM : 200214952  
Kelas : 5 (lima) B  
Tanggal : 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. Ruang lingkup materi Manajemen SDM-1**

<b>No</b>	<b>Ruang Lingkup Materi</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Skor Nilai</b>
1	Penetapan SDM yang kompeten berdampak pada ?	Yunus dkk. (2010) menetapkan bahwa sumber daya manusia yang kompeten membantu organisasi mengakali pesaing mereka. Tenaga kerja yang berbakat atau terampil menarik kepuasan karyawan yang memainkan peran kunci dalam pertumbuhan ekonomi. Saat organisasi merangkul digitalisasi, mereka tidak boleh melupakan kebutuhan tenaga kerja mereka.(Sabran dkk., 2022)	
2	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia adalah ?	Menurut Idris (2016) Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan.(Ekowati dkk., 2021)	
3	Komitmen Organisasi adalah ?	Menurut Mathis & Jackson (2010), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dalam menerima tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasi.(Iskandar dkk., 2019)	
4	SDM disebut perusahaan akan sejahtera jika pengeluarannya ?	Menurut Sari (2016), rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk makanan jauh lebih kecil dibandingkan dengan persentase untuk bukan makanan.(Sari & Adawiyah, 2019)	
5	Manusia memerlukan modal untuk pertumbuhan jangka panjang, apakah keperluan itu ?	Lucas (1988) merinci pentingnya modal manusia bagi pertumbuhan ekonomi dengan kemampuan pendidikan untuk menghasilkan teknologi sebagai sumber pertumbuhan jangka panjang.(Soegiarto dkk., 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 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
- Pelatihan Bahasa, Yaitu pelatihan bahasa bagi karyawan Anda, terutama bahasa Inggris yang sudah dipakai 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 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.

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. **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)**

No	Jumlah Pegawai (org)	Eslon	Pangkat	Golongan	Gaji/Tunjangan (Rata-Rata perorang)
1	1	I.a	Pembina Utama	IV/e	5.210.000,-
2	3	I.b	Pembina Utama Madya	IV/d	4.972.500,-
3	5	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	4.524.250,-
4	10	II.b	Pembina Tingkat I	IV/b	4.324.200,-
5	12	III.a	Pembina	IV/a	3.921.230,-
6	15	III.b	Penata Tingkat I	III/d	3.624.220,-
7	10	IV.a	Penata	III/c	2.811.300,-
7	20	IV.b	Penata Muda Tingkat I	III/d	1.511.110,-
<b>Jumlah</b>	<b>76 orang</b>				

## 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). <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>