

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Rehan Ayunda Islami
NPM : 200214975
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : 30 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 Capital is undeniably a very important factor for economic growth. In this paper, we investigate the impact of Human Capital on growth using the Neoclassical and Endogenous Growth models. We use the Generalized Method of Moment (GMM) method with 8 different Human Capital proxies measured in terms of quantity and quality of education

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Pengertian Human Resource Management (HRM)	Human Resource Management (HRM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi; Ini juga mewakili penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil digunakan untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Iskandar, I., Hutagulung, D, J., & Adawiyah, 2019)	
2	Pentingnya Pemberdayaan Karyawan	Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau tim kerja dan diasumsikan bahwa, kinerja yang diharapkan akan ditingkatkan oleh mereka yang dikembangkan dengan pemberdayaan maksimal. Kinerja karyawan juga berkontribusi pada peningkatan suatu organisasi. (Ekowati et al., 2021)	
3	Pertumbuhan Konsumsi Listrik di Indonesia	Indonesia mengalami pertumbuhan konsumsi listrik yang cenderung boros dan tidak produktif. Hal ini ditunjukkan dengan rasio Produk Domestik Bruto (PDB) per kapita terhadap konsumsi listrik per kapita yang masih tergolong rendah. (Sari, N. A., & Adawiyah, 2019)	
4	Konsep Produktifitas Dalam	Perluasan konsep produktivitas dalam Pertumbuhan Endogen memungkinkan inovasi dan difusi teknologi dan sifat menekankan peran pendidikan menghasilkan kemungkinan bagi kita untuk menemukan apa sebenarnya cara modal manusia beroperasi dalam mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. (Soegiarto, E., Palinggi, Y.,	

	Pertumbuhan Endogen	Reza, F .,& Purwanti, 2022)	
5	Pengertian Quality of Work Life	Quality of Work Life adalah program komprehensif untuk semua departemen yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kemampuan belajar, dan mempromosikan kerja yang efektif dan efisien. Pemberdayaan merupakan bagian dari iklim psikologis yang mempengaruhi kinerja individu dan organisasi. (Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, 2022)	

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

Jawab :

Yang pertama tujuan orientasi adalah untuk membantu para karyawan baru agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya agar bisa mendukung pencapaian tujuan/target perusahaan. Adanya orientasi tersebut karyawan baru bisa dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan pekerjaannya, karyawan juga mampu untuk memahami organisasi dan budaya perusahaan seperti visi, misi, nilai inti hingga kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Orientasi juga berguna untuk karyawan baru sebelum ditempatkan ditempat kerja masing-masing, orientasi dapat membuat para karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dan orientasi juga dapat menghindari terjadinya masalah yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya. Dan yang kedua tujuan pelatihan karyawan tentu dapat memperbaiki keahlian diri karyawan dengan berkembangnya teknologi saat ini agar produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Dengan pelatihan karyawan mampu membantu memecahkan setiap permasalahan perusahaan dengan cepat dan tepat. Pelatihan juga mampu meningkatkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil yang didapatkan lebih baik lagi. Tujuan dari pelatihan tersebut juga terbukti dapat meningkatkan segi profesionalisme karyawan dalam mengerjakan pekerjaan secara disiplin dan tepat sesuai harapan.

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

Jawab :

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. Yang dimaksud dengan Employee Influence adalah 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 atau disebut dengan 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. Yang ketiga yaitu Rewards Systems atau Sistem penghargaan yang 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'. Dan yang keempat work Systems atau Sistem Kerja yang 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.

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

**Daftar Pendapatan
Guru SD**



Golongan I (Juru)	Golongan II (Pengatur)
IA: Rp 1.560.800-Rp 2.335.800	IIA: Rp 2.022.200-Rp 3.373.600
IB: Rp 1.704.500-Rp 2.472.900	IIB: Rp 2.208.400-Rp 3.516.300
IC: Rp 1.776.600-Rp 2.577.500	IIC: Rp 2.301.800-Rp 3.665.000
ID: Rp 1.851.800-Rp 2.686.500	IID: Rp 2.399.200-Rp 3.820.000
Golongan III (Penata)	Golongan IV (Pembina)
IIIA: Rp 2.579.400-Rp 4.236.400	IVA: Rp 3.044.300-Rp 5.000.000
IIIB: Rp 2.688.500-Rp 4.415.600	IVB: Rp 3.173.100-Rp 5.211.500
IIIC: Rp 2.802.300-Rp 4.602.400	IVC: Rp 3.307.300-Rp 5.431.900
IIID: Rp 2.920.800-Rp 4.797.000	IVD: Rp 3.447.200-Rp 5.661.700
	IVE: Rp 3.593.100-Rp 5.901.200



Tunjangan

Golongan IVC-IVE: Rp6.521.250
Golongan IVA-IVB: Rp6.174.375
Golongan IIIC-IIID: Rp5.827.500
Golongan IIIA-IIIB: Rp5.480.625
Golongan IIA-IIID: Rp4.370.625
Calon PNS (CPNS): Rp3.100.000

KETENTUAN MENGERJAKAN

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

- 1) Menggunakan lembaran kertas double folio/folio bergaris, boleh diketik.
- 2) **Kumpul** paling lambat SATU MINGGU sejak tugas diperintahkan atau pertemuan ke lima belas.
- 3) Kumpul secara **kolektif** melalui Ketua Tingkat ke dosen pembina Matakuliah.
- 4) **TIDAK ADA TOLERANSI** Keterlambatan Pengumpulan.
- 5) **INGAT!!!**, apa kunci mempelajari Manajemen!. Jangan terlena isi soal.
- 6) Lembaran Kerja Mahasiswa (LKM) ini penting, sebagai pengganti UAS.

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., Hutagulung, 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. [https://www.webology.org/data-cms/articles/20220319100913pmwebology 19 \(2\) - 456 pdf.pdf](https://www.webology.org/data-cms/articles/20220319100913pmwebology 19 (2) - 456 pdf.pdf)