

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : sefi alya ninda
NPM : 200214916
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

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah *“Personnel management is the planning organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of the people for the purpose of contributing to organizational, individual and social goals”* (Flippo: 1976).

IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Endogenous Growth	Endogenous Growth memberikan asumsi bahwa kemajuan teknologi atau Total Factor Productivity sebenarnya berasal dari variabel lain dalam model— yaitu Pendidikan atau Sumber Daya Manusia. Kemudian implikasi dari pandangan ini adalah menjadikan kemajuan teknologi atau TFP (Total Factor	

		<p>Productivity) lebih baik dipandang sebagai variabel endogen daripada eksogen.</p> <p>Endogenous Growth memiliki penjelasan pertumbuhan lain melalui produktivitas dari sekedar efek pertumbuhan.</p> <p>(Soegiarto et al., 2022)</p>	
2	OCB	<p>OCB adalah komitmen sukarela seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas kontraktualnya sehingga tidak termasuk dalam sistem penghargaan formal. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku individu yang positif di luar pekerjaan formal (in-role) yang memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja</p> <p>(Iskandar et al., 2019)</p>	
3	pengeluaran konsumsi	<p>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. Dengan kata lain rumah tangga akan lebih sejahtera jika persentase pengeluaran untuk makanan jauh lebih kecil dibandingkan dengan persentase untuk bukan makanan</p> <p>(Sari & Adawiyah, 2019)</p>	
4	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	<p>Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan (Idris, 2016). Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau tim kerja dan diasumsikan bahwa kinerja yang diharapkan akan meningkat dengan yang dikembangkan dengan pemberdayaan maksimal. Kinerja karyawan juga berkontribusi terhadap peningkatan organisasi (Ratnasari dan Hartati, 2019; Saleem et al. (2019). Baird et al. (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi</p> <p>(Ekowati et al., 2021)</p>	

5	kepemimpinan	Jogulu (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, bergantung pada dukungan organisasi agar sesuai dengan lingkungan yang berubah untuk kinerja yang optimal. (Sabran et al., 2022)	
6	Kompensasi (referensi)	“ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan .	

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

Orientasi dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang baru dimilikinya dengan tujuan:

- a) Mendukung karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya.
- b) Karyawan mendapat pemahaman terkait organisasi dan budaya yang ada pada perusahaan.
- c) Sebagai bekal para karyawan baru sebelum ditugaskan di tempatnya kerja.
- d) Menimbulkan rasa diterima pada karyawan baru agar merasa nyaman saat menjadi bagian tim pada perusahaan.

Orientasi yang dilakukan pada suatu perusahaan bisa mendatangkan manfaat bagi para pekerja baru. Manfaat orientasi adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan menjadi lebih kompeten dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Pegawai baru mengenal cara bekerja yang tepat dalam suatu perusahaan.
- c) Karena telah mendapat informasi tentang perusahaan dan pekerjaan, karyawan akan menjadi lebih percaya diri serta optimis dalam bekerja.
- d) Dengan melakukan *training*, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- e) Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan.
- f) Oleh karena itu, pelatihan dan pembinaan karyawan menjadi hal yang penting untuk dilakukan.
- g) *Training* dinilai sebagai salah satu media yang efektif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan mendukung laju perkembangan perusahaan.

- h) Tujuan yang ingin dicapai dari program *training* karyawan tersebut pada dasarnya untuk mendukung kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan.
- i) *Training* dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri secara internal, maupun eksternal seperti mengundang *trainer* dari luar atau membawa karyawan baru pada pelatihan di luar perusahaan.

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

5 meliputi kebijakan apa saja perusahaan dalam mengelola SDM perusahaan? 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 **manajer** secara umum adalah mengatur keseimbangan sebuah **manajemen**. Lalu melakukan perencanaan, **mengelola** dan mengawasi **kegiatan dalam manajemen**. Ditambah lagi menentukan standar kualitas, mengadakan evaluasi dan memberikan pengaruh baik kepada karyawan. 1

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 GAJI POKOK PEGAWAI NEGARI SIPIL																				
MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV				
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d	e
0	1.360.800																			
1	1.610.000																			
2	1.660.700	1.704.500	1.776.600	1.851.800																
3		1.758.200	1.832.600	1.910.100																
4					2.022.200															
5	1.773.000	1.813.600	1.890.300	1.970.200	2.054.100															
6	1.766.900																			
7		1.870.200	1.949.800	2.032.300																
8	1.822.600	1.929.600	2.011.200	2.096.300																
9					2.118.800	2.208.400	2.301.800	2.399.200												
10	1.880.000	1.990.400	2.074.600	2.162.300	2.185.500	2.277.900	2.374.300	2.474.700	0	2.579.400	2.688.500	2.802.300	2.920.800	0	3.044.200	3.173.100	3.307.300	3.447.200	3.593.100	
11									1					1						
12									2					2						
13									3					3						
14									4					4						
15									5					5						
16									6					6						
17									7					7						
18									8					8						
19									9					9						
20									10					10						
21									11					11						
22									12					12						
23									13					13						
24									14					14						
25									15					15						
26									16					16						
27									17					17						
									18					18						
									19					19						
									20					20						
									21					21						
									22					22						
									23					23						
									24					24						
									25					25						
									26					26						
									27					27						
									28					28						
									29					29						
									30					30						
									31					31						
									32					32						

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 **kolectif** 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., 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>