

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Muhammad Taufik
NPM : 200214877
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 07 – 12 - 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

ABSTRAK

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. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
----	----------------------	----------	------------

1	OCB adalah ?	OCB adalah perilaku peran ekstra atau perilaku sukarela di luar deskripsi pekerjaan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem penghargaan formal dan secara agresif dapat meningkatkan fungsi efektifitas organisasi. OCB penting karena meningkatkan produktivitas, memanfaatkan sumber daya secara efisien, meningkatkan sumber daya manusia, dan meningkatkan kinerja dalam organisasi. (Iskandar et al., 2019)	
2	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah ?	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses bisnis atau aktivitas yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan. (Ekowati et al., 2021)	
3	Apa Pengaruh Kepemimpinan Organisasi ?	Kepemimpinan mengacu pada mempengaruhi anggota organisasi kegiatan dengan menggabungkan kreativitas dan inovasi dan mempengaruhi interaksi antara karyawan dan atasan. (Sabran et al., 2022)	
4	Apa Sebab Asumsi Identik Teknologi Lintas Negara Hadir ?	Asumsi identik teknologi lintas negara hadir karena para ahli tidak memiliki penjelasan yang memuaskan tentang kekuatan yang dapat menjelaskan perbedaan pendapatan antar negara. (Soegiarto et al., 2022)	
5	Pengeluaran Konsumsi Adalah ?	pengeluaran konsumsi adalah 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. (Sari & Adawiyah, 2019)	

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

Orientasi untuk karyawan baru perlu dilakukan agar karyawan tersebut dapat mengenali lingkungan kerja barunya. Program orientasi juga memungkinkan karyawan baru untuk bisa bekerja dengan efektif lebih cepat.

Tujuan utamanya ialah meningkatkan kinerja karyawan agar keinginan perusahaan bisa tercapai. Sederhananya, **orientasi** adalah suatu program yang dibuat oleh perusahaan untuk memperkenalkan tempatnya bekerja, tugas karyawan, kehidupan sosial, dan lingkungan tempat bekerja.

Pelatihan dengan melakukan training, para karyawan dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan profit dan perkembangan perusahaan.

Tujuannya untuk mengurangi waktu belajar seorang individu baru untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Membantu memecahkan persoalan operasional. Mengorientasikan setiap individu terhadap organisasi. Memberikan kemampuan yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.

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

Ada 4 kebijakan yang dilakukan oleh seorang Manajer dan karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu sebagai berikut :

1. 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.

2. 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.

3. 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*'.

4. 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.

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	Pangkat	Golongan	Gaji/Tunjangan
1	Juru 1	IA	Rp 2.335.800
2	Juru Tingkat 1	IB	Rp 2.472.900
3	Pengantar Muda	IIA	Rp 3.373.600
4	Pengantar Muda Tingkat 1	IIB	Rp 3.516.300
5	Penata Muda	IIIA	Rp 4.236.400
6	Penata Muda Tingkat 1	IIIB	Rp 4.415.600
7	Penata	IIIC	Rp 4.602.400
8	Pembina	IVA	Rp 5.000.000
9	Pembina Utama Muda	IVC	Rp 5.431.900
10	Pembina Utama	IVE	Rp 5.901.200

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.