

LEMBARAN KERJA MAHASISWA(LKM)

MataKuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1

Nama : Fazri anwar

NPM :200214950

Kelas :5 (lima) A Reguler

DosenPembina :Syahrudin.S,S.E.,M.Si

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.

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	RuangLingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Kepemimpinan visioner	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)	
2	Kepuasan kusioner	Robbinset dkk (2013)Karyawan yang puas akan berbicara secara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan karyawan menjadi lebih bangga terhadap penugasan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman organisasi (Iskandar et al., 2019)	

3	Pendapatan rumah tangga	Sari (2016) 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 persentase untuk bukan makanan (Sari & Adawiyah, 2019)	
4	Pemberdaya manusia	Nurkolis,(2003)Pemberdayaan manusia meningkatkan potensi atau kemampuan Sumber Daya Manusia. Oleh karena itu, sebuah organisasi dengan peralatan yang lengkap tidak akan berguna jika tidak dapat dioperasikan (Idris, 2016). Praktik pemberdayaan semakin memperkuat karyawan dan tenaga kerja, mereka menciptakan ide-ide yang meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi untuk mengatur dan mengawasi diri mereka sendiri (Jo dan Park, 2016) dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan(Ekowati et al., 2021)	
5	Penentuan gaya kepemimpinan	Nanjundeswaraswamy & Swamy, (2015) Gaya kepemimpinan ini ditentukan oleh karakteristik individu, dorongan spiritual, pertimbangan individu, stimulasi intelektual(Sabran et al., 2022)	
6	Pertumbuhan ekonomi	Islam, (2004).Beberapa ekonom sendiri menilai bahwa Endogenous Growth sebagai pembaharuan model pertumbuhan Neoklasik daripada teori yang justru menurunkan variabel-variabel baru dalam model tersebut(Soegiarto et al., 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 lainnya. Memberi perasaan diterima dan disambut untuk karyawan baru sebagai anggota tim. Informasi dasar penting diberikan kepada karyawan baru.

Karyawan baru memahami informasi ter kait organisasi, visi, misi, budaya, dan nilai-nilai perusahaan.

Jenis Pelatihan Dalam Manajemen SDM:

- Orientasi hanya dilakukan ketika baru memasuki jenjang perkuliahan saja,
- Pelatihan non-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, etik dalam bekerja, kemampuan bekerja sama, dan lain sebagainya
- Pelatihan Bahasa, yaitu pelatihan Bahasa bagi karyawan Anda, terutama Bahasa Inggris yang sudah di pakai 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 di perhatikan kebijakan dan praktik dari Manajemen Sumber Daya Manusia ini agar tercipta keharmonisan didalam sebuah organisasi. Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni employee influence, human resource flow, reward systems, dan work systems. Keempat focus kebijakan tersebut dipahami 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. Buatlah Daftar Gaji dan tunjangan lainnya sesuai dengan golongan, pangkat, jabatan (dia seorang kepala Bidang/pimpinan/Ketua) khususnya untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) ditempat 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	PembinaUtama	IV/e	5.210.000,-
2	3	I.b	PembinaUtamaMadya	IV/d	4.972.500,-
3	5	II.a	PembinaUtamaMuda	IV/c	4.524.250,-
4	10	II.b	PembinaTingkatI	IV/b	4.324.200,-
5	12	III.a	Pembina	IV/a	3.921.230,-
6	15	III.b	PenataTingkatI	III/d	3.624.220,-
7	10	IV.a	Penata	III/c	2.811.300,-
7	20	IV.b	PenataMudaTingkatI	III/d	1.511.110,-
Jumlah	76 orang				

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>