

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : REGA AGUSTIN  
NPM : 200214863  
Kelas : 5 (lima) A/B/C  
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. Laptop
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

### IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (Internet)	Definisi orientasi karyawan adalah proses memperkenalkan karyawan baru ke pekerjaan, rekan kerja, tanggung jawab, dan tempat kerja mereka. Orientasi dapat dilakukan sebelum memulai pekerjaan, atau pada awal masa kerja. Selain itu Orientasi karyawan adalah proses menyediakan informasi-informasi yang ideal dan perlu diketahui oleh karyawan baru.	

2	Pelatihan (Internet)	usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.	
3	Penempatan (Internet)	suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan sumber daya manusia pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.	
4	Perencanaan Karir (Internet)	suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.	
5	Penilaian Prestasi (Internet)	alat manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan pada suatu periode tertentu, sekaligus untuk mengetahui tingkat kesesuaiannya dengan kebutuhan sumber daya manusia pada periode yang sama.	
6	Kompensasi (Internet)	fungsi perusahaan dalam memberikan balas jasa kepada karyawan atas apa yang telah diberikan kepada karyawan kepada perusahaan berupa hasil kerja yang baik.	
7	Kepuasan Kerja (Internet)	sikap positif seorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan didapatkan oleh perusahaan, apabila perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan di perusahaan tersebut, baik itu kebutuhan materil atau non materil.	

8	Kualitas kehidupan kerja	Quality of work-life (QWL) adalah seperangkat prinsip tepercaya yang menjadi tanggung jawab orang-orang dan dapat menambah nilai bagi organisasi. Kashani (2012) mengungkapkan bahwa elemen yang relevan dengan QWL individu meliputi tugas, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan sosial. Kepuasan karyawan tercapai ketika lingkungan dan harapan kerja terpenuhi (Sabran et al., 2022)	
9	Perilaku kewarganegaraan organisaso ( OCB)	OCB mengacu pada perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif (Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie, Maynes, & Spoelma, 2014). Robbins dkk. (2013) mendefinisikan OCB sebagai pilihan perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.(Iskandar et al., 2019)	
10	Metodologi penelitan	Penelitian ini menggunakan Provinsi Kalimantan Timur sebagai obyek dengan data sekunder yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik yaitu modul konsumsi dan data inti pada Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) pada bulan Maret 2016 dan 2017 yang merupakan data cross section dengan unit sampling rumah tangga. Pada bulan Maret 2016 jumlah rumah tangga yang menjadi sampel penelitian sebanyak 2398 rumah tangga dan pada tahun 2017 sebanyak 2864 rumah tangga.(Sari & Adawiyah, 2019)	
11	Pemberdayaan	Kebutuhan untuk memberdayakan karyawan menjadi prioritas utama di milenium ini karena percepatan perkembangan teknologi dan ledakan informasi (Shih dan Tsai, 2016; Abualoush et al., 2018). Manajemen sumber daya manusia telah diubah oleh organisasi modern mengikuti perkembangan ideologi manajerial untuk mendapatkan loyalitas dan afiliasi individu sambil mencapai tujuan organisasi (Meyerson dan Dewettinck, 2012). Selanjutnya, manajer organisasi modern harus tertarik untuk mengembangkan keterampilan karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Abualoush et al., 2018). Kemampuan organisasi untuk meningkatkan, mengembangkan, dan menggunakan bakat karyawan ditingkatkan dengan pemberdayaannya dan ini dianggap sebagai alat untuk meningkatkannya (Abualoush et al., 2018). Sementara itu, Baird et al. (Ekowati et al., 2021)	
12	Teori pertumbuhan	Pendekatan neoklasik telah lebih membuka pertanyaan	

	endogen	di benak para ekonom dengan beberapa prediksi— seperti tentang bagaimana peran modal manusia, kemajuan teknologi eksogen, dan konvergensi antar wilayah. Untuk mengatasi ketidakharmonisan antara hipotesis Neoklasik dan sebagian besar fakta empiris, banyak ahli kemudian melepaskan asumsi teoritis Neoklasik dan beralih pada teori Endogenous Growth untuk dianggap lebih baik dalam menjelaskan proses pertumbuhan ekonomi.(Soegiarto et al., 2022)	
--	---------	--	--

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

- Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
  - Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
  - Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
  - Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
    - Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
    - Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
    - Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
    - Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:
      - Memperbaiki tingkat produktifitas
      - Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
      - Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.
- 10 Manajemen Sumber Daya Manusia
- Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:
    - Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.

- Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
- Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
- Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
- Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional

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

- ***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.

- ***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.

- ***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*’.

- ***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. Buatlah 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)

<b>Golongan I (lulusan SD dan SMP)</b>	
<b>Ia</b>	<b>Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800</b>
<b>Ib</b>	<b>Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900</b>
<b>Ic</b>	<b>Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500</b>
<b>Id</b>	<b>Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500</b>
<b>Golongan II (tamatan SMA &amp; D-III)</b>	
<b>Ila</b>	<b>Rp 2.022.200 – Rp 3.373.600</b>
<b>Ilb</b>	<b>Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300</b>
<b>Ilc</b>	<b>Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000</b>
<b>Ild</b>	<b>Rp 2.399.200 – Rp 3.820.000</b>
<b>Golongan III (tamatan S1 atau S3)</b>	
<b>IIIa</b>	<b>Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400</b>
<b>IIIb</b>	<b>Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600</b>
<b>IIIc</b>	<b>Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400</b>
<b>IIId</b>	<b>Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000</b>
<b>Golongan IV</b>	
<b>Iva</b>	<b>Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000</b>
<b>IVb</b>	<b>Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500</b>
<b>IVc</b>	<b>Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900</b>
<b>IVd</b>	<b>Rp 3.447.200 – Rp 5.661.700</b>
<b>IVe</b>	<b>Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200</b>
<b>Kalau perhitungan nominal gaji PPPK berdasarkan PP No 98 Tahun 2020 adalah sebagai berikut</b>	
<b>Golongan I</b>	<b>Rp 1.794.900 – Rp 2.686.200</b>
<b>Golongan II</b>	<b>Rp 1.960.200 – Rp 2.843.900</b>
<b>Golongan III</b>	<b>Rp 2.043.200 – Rp 2.964.200</b>

<b>Golongan IV</b>	<b>Rp 2.129.500 – Rp 3.089.600</b>
<b>Golongan V</b>	<b>Rp 2.325.600 – Rp 3.879.700</b>
<b>Golongan VI</b>	<b>Rp 2.539.700 – Rp 4.043.800</b>
<b>Golongan VII</b>	<b>Rp 2.647.200 – Rp 4.214.900</b>
<b>Golongan VIII</b>	<b>Rp 2.759.100 – Rp 4.393.100</b>
<b>Golongan IX</b>	<b>Rp 2.966.500 – Rp 4.872.000</b>
<b>Golongan X</b>	<b>Rp 3.091.900 – Rp 5.078.000</b>
<b>Golongan XI</b>	<b>Rp 3.222.700 – Rp 5.292.800</b>
<b>Golongan XII</b>	<b>Rp 3.359.000 – Rp 5.516.800</b>
<b>Golongan XIII</b>	<b>Rp 3.501.100 – Rp 5.750.100</b>
<b>Golongan XIV</b>	<b>Rp 3.649.200 – Rp 5.993.300</b>
<b>Golongan XV</b>	<b>Rp 3.803.500 – Rp 6.246.900</b>
<b>Golongan XVI</b>	<b>Rp 3.964.500 – Rp 6.511.100</b>
<b>Golongan XVII</b>	<b>Rp 4.132.200 – Rp 6.786.500</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>