

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Rahmah
NPM : 200214867
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

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	Kepemimpinan Transformasional	Kepemimpinan transformasional mungkin memiliki efek signifikan pada bawahan karena mempromosikan mereka untuk melampaui kepentingan pribadi. Robbins (2008) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini memungkinkan bawahan untuk mempertanyakan pandangan pemimpin mereka. (Sabran et al., 2022)	

2	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.(Sari & Adawiyah, 2019)	
3	Informasi Komunikasi Teknologi	Teknologi informasi adalah suatu kegiatan yang mengumpulkan, mengolah, menyimpan, mendistribusikan dan juga memanfaatkan informasi (Nuryanto, 2012) dan lebih menitikberatkan pada hasil dari data yang diperoleh. Sedangkan teknologi komunikasi lebih kepada bagaimana data ditransmisikan, didistribusikan dan juga disampaikan (Bagaskoro, 2019). Semua aktivitas manusia di era globalisasi ini, dibantu oleh teknologi. Oleh karena itu perlu adanya pemberdayaan karyawan untuk menggunakan teknologi dengan baik. Hur (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan teknologi informasi dan komunikasi dimulai dengan meningkatkan minat mereka pada kegiatan berbasis TIK terutama dengan pengoperasian yang mudah dan sederhana. (Ekowati et al., 2021)	
4	OCB (organizational citizenship behaviour)	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 dengan cara meningkatkan produktivitas, memanfaatkan sumber daya secara efisien, meningkatkan sumber daya manusia. (Iskandar et al., 2019)	

5	Human Capital	(i) Sumber Daya Manusia berperan penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan, (iii) Pemilihan proksi dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesimpulan dampak Human Capital.(Soegiarto et al., 2022)	
---	---------------	--	--

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

Tujuan orientasi

- 1) Beradaptasi dan berinteraksi dengan kondisi lingkungan baru yang dimasuki.
- 2) Memahami organisasi dan budaya perusahaan, seperti visi dan misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.
- 3) Memiliki kesamaan pola (paradigma) pikir.
- 4) Bekal sebelum karyawan bertugas di tempat kerjanya masing-masing.
- 5) Merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim dan perusahaan.
- 6) Menghindari permasalahan yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya

Tujuan pelatihan

- 7) Ilmu pengetahuan (knowledge)
- 8) Kemampuan (skill)
- 9) Penentuan sikap (attitude)
- 10) Memperbaiki kinerja
- 11) Pengenalan teknologi baru
- 12) Proses meningkatkan kompetensi karyawan baru
- 13) Membantu memecahkan masalah operasional
- 14) Persiapan karyawan untuk promosi

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

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) *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*'.

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

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) *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*'.

3) *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.

5. **Buatkan 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 dan tunjangan PNS di Kutai Kartanegara

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

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

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.