

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : RIRIN  
NPM : 200214885  
Kelas : 5 (lima) B  
Tanggal : Rabu 23 November 2022  
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

### **Abstrak**

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan faktor yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi. Dalam makalah ini, kami menyelidiki dampak Human Capital terhadap pertumbuhan menggunakan model Pertumbuhan Neoklasik dan Endogen. Kami menggunakan metode Generalized Method of Moment (GMM) dengan 8 proksi Human Capital berbeda yang diukur dari segi kuantitas dan kualitas pendidikan. Dengan menggunakan metode LSDV, kami menemukan: (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.

### **I. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:**

#### 1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (referensi)	Menurut H. Hadari Nawawi dalam bukunya manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif (2008:208), orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau suatu lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan. ( <b>Manajemen Sumber Daya Manusia, Zulkifli Rusby, Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, Pekanbaru, 2016, hal:24</b> ).	

2	Pelatihan (referensi)	Payaman Simanjuntak (2005), mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM/human investement, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. ( <b>Manajemen Pendidikan dan Pelatihan, Dr. Iswan, M.Si., PT Praja Grafindo Persada, Jakarta, Februari, 2021, hal : 2).</b> )	
3	Penempatan (referensi)	Menurut Suntoyo penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. ( <b>Manajemen Sumber Daya Manusia, Dra. Sri Larasati, M.M.. Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA, Yogyakarta, Juni, 2018, hal : 72).</b> )	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan karir adalah sebagai pola pengalaman berdasarkan pekerjaan yang merentang sepanjang perjalanan pekerjaan yang dialami oleh setiap individu/pegawai dan secara luas dapat dirinci ke dalam obyektif events yang dapat dijadikan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima dan digunakan dalam penyelesaian. ( <b>Manajemen Sumber Daya Manusia, Endah Kurniawati, S.E., M.M., PT. Nasya Expanding Management, September, 2021, hal : 108).</b> )	

5	Penilaian Prestasi (referensi)	Menurut Handoko (2011), suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dipengaruhi oleh keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja karyawan. <b>(Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karayawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta, Armansyah, CV Azka Pustaka, hal : 13).</b>	
6	Kompensasi (referensi)	<p>Marwansyah (2010:269), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.</p> <p>Menurut Thomas H. Stone (1982), kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diberikan terhadap karyawan sebagai imbalan jasa terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai karyawan. <b>(Manajemen Kompensasi, Drs. Siti Mujanah MBA. Ph.D., CV Putra Media Nusantara (PMN), Surabaya, Juli, 2019, hal : 2).</b></p>	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. (Iskandar et al., 2019)	

8	Organizational Citizenship Behavior (OCB).	OCB adalah pilihan perilaku yang bukan merupakan bagian dari persyaratan pekerjaan formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Iskandar et al., 2019)	
9	Komitmen organisasi	Komitmen organisasi merupakan kondisi sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Iskandar et al., 2019)	
10	Quality of work-life (QWL)	Menyatakan bahwa QWL adalah persepsi tempat kerja yang diinginkan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis serta memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman dan memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi. (Sabran et al., 2022)	
11	Perilaku karyawan	Perilaku karyawan merupakan salah satu bentuk CWB yang destruktif dan merugikan karyawan dan organisasi. (Sabran et al., 2022)	
12	Elastisitas	Elastisitas didefinisikan sebagai ukuran persentase perubahan dalam suatu variabel disebabkan oleh perubahan satu persen untuk variabel lain. (Sari & Adawiyah, 2019)	
13	Tarif Tenaga Listrik (TTL)	Tarif Tenaga Listrik (TTL) adalah harga jual tenaga listrik yang diberlakukan oleh pemerintah kepada pelanggan PLN. (Sari & Adawiyah, 2019)	

14	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi organisasi jasa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkat produktivitas. (Ekowati et al., 2021)	
15	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan. (Ekowati et al., 2021)	
16	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. Agar karyawan baru bisa beradaptasi dan berintraksi dengan lingkungan baru yang dimasuki.
2. Karyawan mampu memahami organisasi dan budaya perusahaan seperti visi, misi, nilai inti, hingga kegiatan operasional perusahaan.
3. Orientasi juga berguna untuk bekal karyawan sebelum ditempatkan di tempat kerja masing-masing.
4. Membuat karyawan merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim perusahaan.
5. Menghindari terjadinya masalah yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

➤ **TUJUAN PELATIHAN :**

1. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
3. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
4. Untuk membantu masalah operasional.
5. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain.

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

❖ **KEBIJAKAN YANG DILAKUKAN SEORANG MANAJER DAN KARYAWAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

- Menempatkan right person in the ringht job.
- Memberikan orientasi pada karyawan baru.
- Memberikan training untuk setiap jabatan baru pada setiap karyawan.
- Mendapatkan kerjasama kreatif dan mengembangkan hubungan kerja yang harmonis.
- Employee Influence (pengaruh atau keikutsertaan karyawan), karyawan tetap memiliki hak untuk ikut serta bukan asal mengikuti saja dalam langkah-langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- Human Resource Flow (alur SDM), sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan perusahaan harus mengorganisasikan SDM ke dalam suatu mekanisme sistemik berupa alur SDM.
- Rewards System (system penghargaan), system penghargaan atau reward system berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan dalam memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal.
- Work Systems (system kerja), rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan keuntungan perusahaan.

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)

➤ **DAFTAR GAJI DAN TUNJANGAN LAINNYA SESUAI GOLONGAN, PANGKAT, JABATAN (SEORANG KEPALA BIDANG/PIMPINAN/KETUA) KHUSUSNYA UNTUK APATUR SIPIL NEGARA (ASN).**

➤ REFERENSI : <https://tipkerja.com/contoh-slip-gaji-pns-pegawai-nagri-sipil/>

➤ **BESARAN GAJI POKOK DAN TUNJANGAN UNTUK APARATUR SIPIL NEGARA ( ASN) BERDASARKAN GOLONGAN.**

Golongan	Gaji pokok	Tunjangan Makan	Tunjangan Suami/istri	Tunjangan anak	Tunjangan Umum
Ia	Rp 1.560.800 – Rp 2.335.800	Rp 1.050.000	Mendapat	Mendapat	Rp 175.000
Ib	Rp 1.704.500 – Rp 2.472.900	Rp 1.050.000	hingga	2% dari	Rp 175.000
Ic	Rp 1.776.600 – Rp 2.577.500	Rp 1.050.000	5% dari	gaji pokok	Rp 175.000
Id	Rp 1.851.800 – Rp 2.686.500	Rp 1.050.000	gaji pokok	per anak	Rp 175.000
Iia	Rp 2.022.200 – Rp 3.733.600	Rp 1.050.000	Mendapat	Mendapat	Rp 180.000

Iib	Rp 2.208.400 – Rp 3.516.300	Rp 1.050.000	hingga	2% dari	Rp 180.000
Iic	Rp 2.301.800 – Rp 3.665.000	Rp 1.050.000	5% dari	gaji pokok	Rp 180.000
Iid	Rp 2.399.200 – Rp 3.802.000	Rp 1.050.000	gaji pokok	per anak	Rp 180.000
IIIa	Rp 2.579.400 – Rp 4.236.400	Rp 1.110.000	Mendapat	Mendapat	Rp 185.000
IIIb	Rp 2.688.500 – Rp 4.415.600	Rp 1.110.000	hingga	2% dari	Rp 185.000
IIIc	Rp 2.802.300 – Rp 4.602.400	Rp 1.110.000	5% dari	gaji pokok	Rp 185.000
IIId	Rp 2.920.800 – Rp 4.797.000	Rp 1.110.000	gaji pokok	per anak	Rp 185.000
Iva	Rp 3.044.300 – Rp 5.000.000	Rp 1.230.000	Mendapat	Mendapat	Rp 190.000
IVb	Rp 3.173.100 – Rp 5.211.500	Rp 1.230.000	hingga	2% dari	Rp 190.000
IVc	Rp 3.307.300 – Rp 5.431.900	Rp 1.230.000	5% dari	gaji pokok	Rp 190.000
IVd	Rp 3.477.200 – Rp 5.661.700	Rp 1.230.000	gaji pokok	per anak	Rp 190.000
IVe	Rp 3.593.100 – Rp 5.901.200	Rp 1.230.000			Rp 190.000

➤ **TUNJANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) BERDASARKAN JABATAN.**

ESELON	TUNJANGAN JABATAN	JABATAN
Eselon IA Eselon IB	Rp 5.500.000 Rp 4.375.000	Mempunyai jabatan pimpinan wilayah atau yang memegang jabatan tertinggi
Eselon IIA Eselon IIB	Rp 3.250.000 Rp 2.025.000	Mempunyai jabatan pimpinan instansi atau memegang jabatan tertinggi kedua
Eselon IIIA Eselon IIIB	Rp 1.260.000 Rp 980.000	Mempunyai jabatan kepala bidang atau manajer madya dalam satuan kerja
Eselon IVA Eselon IVB	Rp 540.000 Rp 490.000	Mempunyai jabatan kepala seksi atau manajer dalam satuan kerja

➤ **CONTOH RINCIAN GAJI POKOK DAN TUNJANGAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DENGAN JABATAN KEPALA BIDANG.**

golongan	Jabatan	Gaji pokok	Tunjangan					Total
			Tunjangan Jabatan	Tunjangan suami/istri	Tunjangan Anak	Tunjangan makan	Tunjangan Umum	
IVb	Kepala bidang	Rp 3.500.000	Rp 1.260.000	Rp 175.000	Rp 70.000	Rp 1.230.000	Rp 190.000	Rp 6.425.0000

## 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.