

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Nisa Laudina  
NPM : 200214933  
Kelas : 5 (lima) B  
Tanggal : -  
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

### Abstrak

Manajemen sdm ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

#### **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

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

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Endogenous Growth	<p>Endogenous Growth memberikan asumsi bahwa kemajuan teknologi atau Total Factor Productivity sebenarnya berasal dari variabel lain dalam model—yaitu Pendidikan atau Sumber Daya Manusia. Kemudian implikasi dari pandangan ini adalah menjadikan kemajuan teknologi atau TFP (Total Factor Productivity) lebih baik dipandang sebagai variabel endogen daripada eksogen.</p> <p>Endogenous Growth memiliki penjelasan pertumbuhan lain melalui produktivitas dari sekedar efek pertumbuhan. (Soegiarto et al., 2022)</p>	
2	OCB	<p>OCB adalah komitmen sukarela seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bukan merupakan bagian dari tugas kontraktualnya sehingga tidak termasuk dalam sistem penghargaan formal. Dengan kata lain, OCB merupakan perilaku individu yang positif di luar pekerjaan formal (in-role) yang memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. (Iskandar et al., 2019)</p>	
3	pengeluaran konsumsi	<p>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, 2016). (Sari &amp; Adawiyah, 2019)</p>	
4	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	<p>Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan (Idris, 2016). Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau tim kerja dan diasumsikan bahwa kinerja yang diharapkan akan meningkat dengan yang dikembangkan dengan pemberdayaan maksimal. Kinerja karyawan juga berkontribusi terhadap peningkatan organisasi (Ratnasari dan Hartati, 2019; Saleem et al. (2019). Baird et al. (2018) menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. (Ekowati et al., 2021)</p>	

5	kepemimpinan	<p>Jogulu (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, bergantung pada dukungan organisasi agar sesuai dengan lingkungan yang berubah untuk kinerja yang optimal. (Sabran et al., 2022)</p>	
6	Kompensasi (referensi)	<p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial. (<i>financial reward</i>) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.</p> <p><a href="https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-danjenis-kompensasi">https://www.online-pajak.com/tentang-pph21/pengertian-danjenis-kompensasi</a></p>	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	<p>Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu.</p> <p><a href="file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/usman,+6.+Yuli_Kepuasan+Kerja%20(1).pdf">file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/usman,+6.+Yuli_Kepuasan+Kerja%20(1).pdf</a></p>	

2. **Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)  
Setidaknya ada **empat tujuan orientasi** yang perlu HR ketahui, yaitu:

1. Membuat karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim
2. Memastikan karyawan baru memiliki informasi dasar agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Membantu karyawan baru mengerti organisasi secara luas (misalnya visi, misi, kultur, dan *value* perusahaan)
4. Membantu karyawan tersebut dalam memulai bersosialisasi di perusahaan

Lamanya proses orientasi karyawan tergantung pada seberapa lama perusahaan membutuhkan waktu untuk melakukan orientasi. Perusahaan biasanya akan memberikan informasi mengenai *benefit* karyawan, kebijakan perusahaan, rutinitas karyawan sehari-hari, struktur organisasi, dan fasilitas tur keliling kantor untuk berkenalan dengan rekan kerja selama orientasi.

### **Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Menurut Carrell dan Kuzmits (1982 : 278), tujuan utama pelatihan dapat dibagi menjadi 5 area:

1. Untuk meningkatkan ketrampilan karyawan sesuai dengan perubahan teknologi.
  2. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten.
  3. Untuk membantu masalah operasional.
  4. Untuk menyiapkan karyawan dalam promosi.
  5. Untuk memberi orientasi karyawan untuk lebih mengenal organisasinya
- 3. Kebijakan apa saja yang dilakukan seorang Manajer, dan Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):** (maksimal 20 baris, skor nilai 10)

Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM, yakni *employee influence*, *human resource flow*, *rewards systems*, dan *work systems*. Keempat fokus kebijakan tersebut dipahami Guest sebagai sebuah satu kesatuan strategi agar dapat mempengaruhi para pekerja guna mengarahkannya pada tujuan organisasi.

- 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>GAJI PNS (NOMINAL GAJI PER-BULAN)</b>				<b>TUNJANGAN</b>	
<b>KETERANGAN</b>	<b>GOLONGAN</b>	<b>MASA KERJA</b>		<b>UANG MAKAN</b>	
LULUSAN SD HINGGA SMP	1		<b>MASA KERJA 0 TAHUN</b>	<b>MASA KERJA 26 TAHUN</b>	35.000
		A	1.560.800	2.335.800	
		B	1.704.500	2.474.900	
		C	1.776.600	2.557.500	
		D	1.851.800	2.686.500	

LULUSAN SMP HINGGA D3	2		<b>MASA KERJA 0 TAHUN</b>	<b>MASA KERJA 33 TAHUN</b>	35.000
		A	2.022.200	3.373.600	
		B	2.208.400	3.516.300	
		C	2.301.800	3.665.000	
		D	2.399.200	3.820.000	

LULUSAN S1 HINGGA S3	3		<b>MASA KERJA 0 TAHUN</b>	<b>MASA KERJA 32 TAHUN</b>	37.000
		A	2.579.400	4.236.400	
		B	2.688.500	4.415.600	
		C	2.802.300	4.602.400	
		D	2.920.800	4.797.000	

	4		<b>MASA KERJA 0 TAHUN</b>	<b>MASA KERJA 32 TAHUN</b>	41.000
		A	3.044.300	5.000.000	
		B	3.173.100	5.211.500	
		C	3.307.300	5.431.900	
		D	3.447.200	5.661.700	
		E	3.593.100	5.901.200	

## ***Daftar Tunjangan PNS***

PNS tidak hanya mendapat gaji pokok sesuai golongan kepangkatan. Namun ada juga tunjangan PNS yang diberikan. Berikut adalah jenis tunjangan yang diterima oleh PNS berdasarkan jenisnya:

### **1. Tunjangan kinerja PNS**

Berdasarkan Perpres 156/2014, tunjangan kinerja pegawai di Kementerian Keuangan dengan masa kerja 27 tahun bisa mencapai Rp 46,95 juta.

Sementara di Kementerian Perhubungan, Perindustrian, Pertanian, dan Perdagangan, untuk jabatan tertinggi mendapatkan tunjangan kinerja hingga Rp 33,2 juta dan yang jabatan terendah mendapatkan Rp 2,53 juta.

### **2. Tunjangan jabatan PNS Eselon**

VA Rp 360.000

Eselon IVB Rp 490.000

Eselon IVA Rp 540.000

Eselon IIIB Rp 980.000

Eselon IIIA Rp 1.260.000

Eselon IIB Rp 2.025.000

Eselon IIA Rp 3.250.000

Eselon IB Rp 4.375.000

Eselon IA Rp 5.500.000

### **3. Tunjangan suami/istri PNS**

Besaran tunjangan suami/istri diatur dalam Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977. Disebutkan bahwa PNS yang memiliki istri/suami berhak menerima tunjangan istri/suami sebesar 5 persen dari gaji pokok PNS.

Namun, semisal keduanya bekerja sebagai PNS, maka tunjangan hanya diberikan kepada yang mempunyai gaji pokok lebih tinggi.

#### **4. Tunjangan anak PNS**

Sama dengan tunjangan istri/suami, tunjangan anak juga tercantum dalam Pasal 16 PP Nomor 7 Tahun 1977. Tercantum dengan jelas PNS berhak mendapatkan tunjangan untuk anak kandung, maupun anak angkat.

Besaran tunjangan adalah 2 persen dari gaji untuk setiap anak, dengan batasan hanya berlaku untuk tiga orang anak, termasuk satu orang anak angkat.

#### **5. Uang dinas PNS**

Ketentuan ini tercantum di Peraturan Menteri Keuangan Nomor 07/PMK.05/2008. Pada Pasal 5, biaya perjalanan ini terdiri atas beberapa poin berikut. Uang harian yang meliputi uang makan, uang saku, dan uang transport lokal.

- Biaya transportasi pegawai.
- Biaya penginapan.
- Uang representatif.
- Biaya penginapan.
- Biaya sewa kendaraan di dalam kota.

<https://kaltimtoday.co/diusulkan-naik-jadi-rp-9-juta-per-bulan-berikut-daftar-gaji-pns2022-beserta-tunjangan/>

## 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, raudatul. (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>