

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Siska Rahma Wati  
NPM : 200214935  
Kelas : 5 (lima) B  
Tanggal : 29 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**

<b>No</b>	<b>Ruang Lingkup Materi</b>	<b>Definisi</b>	<b>Skor Nilai</b>
1	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)	
2	Model Neoklasik	Merupakan model Neoklasik dengan penambahan variabel pendapatan awal. Kami menyertakan pendapatan awal dalam model kami karena pendapatan awal sendiri dipercaya oleh banyak ahli sebagai salah satu variabel yang mempengaruhi regresi pertumbuhan. (Soegiarto et al., 2022)	
3	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Merupakan proses atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan. (Ekowati et al., 2021)	
4	Quality Transformasional pada QWL	Seperangkat prinsip tepercaya yang menjadi tanggung jawab orang-orang dan dapat menambah nilai bagi organisasi. Elemen yang relevan dengan QWL individu meliputi tugas, lingkungan kerja fisik, dan lingkungan sosial. (Sabran et al., 2022)	
5	Pengeluaran konsumsi	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)	

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

Pengembangan pelatihan karyawan memberi manfaat untuk individu karyawan sendiri juga perusahaan. Disamping itu tujuan dari orientasi dan pelatihan adalah sebagai berikut

- Orientasi memberikan karyawan baru informasi latar belakang tentang organisasi dan unsur unsurnya. Dalam hal ini maksudnya adalah adanya sosialisasi yang terus berjalan berupa penanaman dalam diri karyawan tentang sikap atau perilaku, standar, nilai, pola perilaku yang berlaku yang diharapkan oleh suatu perusahaan, organisasi maupun bagian-bagian lainnya.
- Orientasi kemudian dapat membantu karyawan baru untuk berkinerja lebih baik dengan menyajikan informasi yang dibutuhkan tentang aturan dan praktek organisasi. Orientasi mengurangi kegugupan dihari-hari pertama kerja (kejutan kenyataan), yaitu keadaan yang merupakan akibat dari kesenjangan antara apa yang diharapkan atau dibayangkan oleh karyawan baru dengan kenyataan yang ada.
- Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik penguasaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Dimana dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan dengan pekerjaan mereka yang sekarang. Pelatihan bertujuan menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- Pelatihan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang telah ditetapkan.

**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), 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. 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.
3. 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'.

4. 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. **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)

Berikut daftar gaji guru SD PNS sesuai golongan :

<b>Gaji Guru SD PNS Golongan I (Juru)</b>
• 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

<b>Gaji Guru SD PNS Golongan II (Pengatur)</b>
• 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
• IID: Rp 2.399.200-Rp 3.820.000

<b>Gaji Guru SD PNS Golongan III (Penata)</b>
• 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

<b>Gaji Guru SD PNS Golongan IV (Pembina)</b>
• 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

<b>Besaran Tunjangan Guru SD sesuai golongan :</b>
• PNS golongan IVC-IVE: Rp6.521.250
• PNS golongan IVA-IVB: Rp6.174.375
• PNS golongan IIIC-IIID:

Rp5.827.500
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PNS golongan IIIA-III B: Rp5.480.625</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PNS golongan IIA-IID: Rp4.370.625</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calon PNS (CPNS): Rp3.100.000</li> </ul>

## **Tunjangan Lain Guru SD PNS**

### **1. Tunjangan Suami/Istri**

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 Tahun 1977 mengatur soal tunjangan suami/istri ini. Jadi, PNS yang memiliki suami/istri berhak menerima tunjangan ini sebesar 5 persen dari gaji pokoknya dengan catatan keduanya tak sama-sama berprofesi sebagai PNS.

Jika suami atau istri tersebut mempunyai profesi serupa sebagai PNS, maka tunjangan tersebut akan diberikan kepada salah satunya saja sesuai dengan gaji pokok tertinggi yang diperoleh pasangan tersebut.

### **2. Tunjangan Anak**

Selain mengatur tunjangan suami/istri, PP Nomor 7 Tahun 1977 juga mengatur soal tunjangan anak yang bakal diterima PNS. Besaran tunjangan anak ditetapkan sebesar 2 persen dari gaji pokok, untuk setiap anak.

### **3. Tunjangan Makan**

Urusan perut PNS juga diatur secara khusus dalam tunjangan makan. Besaran tunjangan makan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan (PMK) Nomor 32/PMK.02/2018 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2019.

PNS dengan Golongan I dan II bakal mendapat uang makan Rp35.000 per hari. Sementara, Golongan III berhak mendapat Rp37.000 per hari dan terakhir Golongan IV menjadi yang terbesar dengan Rp41.000 per hari.

## 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.