

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Wulan Ananda
NPM : 200214945
Kelas : 5 (lima) B
Tanggal : Rabu, 23 November 2022
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

I. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (referensi)	Menurut Mondy orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberi mereka informasi mengenai perusahaan jabatan, jabatan dan kelompok kerja. <i>(Manajemen sumber daya manusia produktivitas kerja, Guepedia, 2021. Hal 79)</i>	
2	Pelatihan (referensi)	Pelatihan menurut Gary Dessler (1997:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. <i>(Modul Ajar Peencanaan dan Pengembangan SDM, CV Mitra Cendakia Media, 2022. Hal 306)</i>	
3	Penempatan (referensi)	Penempatan menurut Sastrohadiwiryo adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. <i>(Manajemen Sumber daya Manusia, Deepublish, 2018. Hal 72)</i>	
4	Perencanaan Karir (referensi)	Perencanaan karir adalah proses penentuan rencana atau kegiatan kegiatan yang akan dilakukan pada masa datang. <i>(Perkembangan karir konsep dan implikasinya, UNP Press, 2020. Hal 204)</i>	
5	Penilaian Prestasi (referensi)	Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. <i>(Manajemen Sumber Daya</i>	

		<i>Manusia, PT. Nasya Expanding Management, 2022. hal 181)</i>	
6	Kompensasi (referensi)	Menurut Sihotang (2007) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan. (<i>Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, PT Inovasi Pratama Internasional, 2021. Hal 6</i>)	
7	Kepuasan Kerja (referensi)	kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin positif dia akan tentang pekerjaan dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan bagi karyawan yang akan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja. (Iskandar et al., 2019)	
8.	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)	
9	Kualitas kehidupan kerja (QWL)	Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi tempat kerja yang diingimkan untuk memenuhi kebutuhan fisi dan psikologis serta memungkinkan karyawan memperoleh pengalaman dan memenuhi kebutuhan pribadi dan tujuan organisasi (Sabran et al., 2022)	
10.	Elastisitas	Elastisitas didefinisikan sebagai ukuran persentase perubahan dalam suatu variabel disebabkan oleh perubahan satu persen untuk variabel lain. (Sari & Adawiyah, 2019)	
11.	Tarif tenaga listrik (TTL)	Tarif tenaga listrik adalah harga jual tenaga listrik yang diberlakukan oleh pemerintah kepada pelanggan PLN.(Sari & Adawiyah, 2019)	
12	Kinerja karyawan	Kinerja karyawan merupakan factor kunci bagi organisasi jasa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkat produktivitas.(Ekowati et al., 2021)	

13	Pemberdayaan sumber daya manusia	Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan prose atau kegiatan usaha yang memperkuat potensi manusia melalui perubahan dan pengembangan. (Ekowati et al., 2021)	
14.	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

- Agar karyawan baru biasa beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan baru yang dimasuki
- Karyawan mampu memahami organisasi dan budaya perusahaan seperti visi, misi, nilai inti hingga kegiatan operasional perusahaan
- Orientasi juga berguna untuk bekal karyawan sebelum ditempatkan di tempat kerja masing masing
- Menghindari terjadinya masalah yang mungkin terjadi saat karyawan baru menerima tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya

Tujuan pelatihan

- Meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai penggunaan teknologi
- Membantu karyawan untuk bekerja secara efektif dalam tim sehingga memberikan kontribusi pada kualitas produk dan jasa
- Meyakinkan bahwa budaya organisasi menekan inovasi, kreativitas, dan pembelajaran
- Meyakinkan karyawan dengan memberikan cara terbaik agar memberi kontribusi pada perusahaan Ketika pekerjaan berubah
- Menyiapkan karyawan untuk menerima dan bekerja secara efektif dengan karyawan lainnya.

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

Kebijakan utama dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

- **Employee Influence (pengaruh atau keikutsertaan karyawan)**
karyawan memiliki hak untuk ikut serta bukan asal mengikuti saja dalam Langkah Langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

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 sistematis berupa alur SDM. 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 system misalnya dapat dilakukan dengan cara pemberian bonus, intensif tambahan, hingga mengadakan penganugrahan penghargaan semacam *employee of the month*.

- **Work System (sistem kerja)**

Work system 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 dan jasa tersebut di produksi.

4. Buatlah 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)

BESARAN GAJI POKOK DAN TUNJANGAN UNTUK APARATUR SIPIL NEGARA 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 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 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 6.425.000

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

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>