

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Shania Azelia
NPM : 200214963
Kelas : 5 (lima) B
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

IV. ISILAH TABEL DIBAWAHINI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	OCB (Organizational Citizenship Behavior)	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. (Iskandar et al., 2019)	
2	Manajemen Sumber Daya Manusia	Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia untuk mewujudkan tujuan organisasi; itu juga merupakan penggunaan	

	(MSDM)	beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. (Iskandar et al., 2019)	
3	Human Capital	(i) Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan, (iii) Pemilihan proksi dari segi kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesimpulan dampak Human Capital. (Soegiarto et al., 2022)	
4	Teknologi Informasi	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 (Ekowati et al., 2021)	
5	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan faktor kunci bagi organisasi jasa untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas (Ekowati et al., 2021)	
6	QOWL (Quality of Work Life)	Quality of Work Life adalah program komprehensif untuk semua departemen yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan kemampuan belajar, dan mempromosikan kerja yang efektif dan efisien (Sabran et al., 2022)	
7	Karakteristik Sosial	Karakteristik Sosial meliputi tingkat pendidikan kepala rumah tangga, lokasi tempat tinggal, jumlah anggota rumah tangga, dan sebagainya. (Sari & Adawiyah, 2019)	

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

- **Tujuan orientasi** adalah untuk membantu seseorang memahami sekitarnya dengan baik. Tujuan utama dari adanya orientasi yaitu sebagai media belajar untuk anggota baru dalam mempelajari sebuah institusi ataupun organisasi baru. Pembelajaran tersebut tidak hanya berkaitan dengan nilai-nilai, aturan, dan berbagai hal abstrak lainnya. Dalam lingkup perusahaan, tujuan orientasi adalah untuk membantu para pegawai baru dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan, Mendukung

karyawan dalam beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan perusahaan yang baru dimasukinya dan Karyawan mendapat pemahaman terkait organisasi dan budaya yang ada pada perusahaan.

- **Pelatihan SDM** merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

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

a) *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.

b) *Human Resource Flow (Alur SDM)*

Kegiatan human resource flow ini mencakup perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi karyawan, perumusan analisis jabatan, dan seterusnya.

c) *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.

d) *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.

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)

Daftar Gaji PNS Kaltim
(<https://kaltimtoday.co>)

Gaji PNS Golongan I (Lulusan SD s/d SMP)	
Golongan I A	Rp 1.560.800 - Rp 2.335.800
Golongan I B	Rp 1.704.500 - Rp 2.474.900
Golongan I C	Rp 1.776.600 - Rp 2.557.500
Golongan I D	Rp 1.851.800 - Rp 2.686.500

Gaji PNS Golongan II (Lulusan SMP s/d D3)	
Golongan II A	Rp 2.022.200 - Rp 3.373.600
Golongan II B	Rp 2.208.400 - Rp 3.516.300
Golongan II C	Rp 2.301.800 - Rp 3.665.000
Golongan II D	Rp 2.339.200 - Rp 3.820.000

Gaji PNS Golongan III (Lulusan S1 s/d S3)	
Golongan III A	Rp 2.579.400 - Rp 4.236.400
Golongan III B	Rp 2.688.500 - Rp 4.415.600
Golongan III C	Rp 2.802.300 - Rp 4.602.400
Golongan III D	Rp 2.920.800 - Rp 4.797.000

Gaji PNS Golongan IV	
Golongan IV A	Rp 3.004.300 - Rp 5.000.000
Golongan IV B	Rp 3.173.100 - Rp 5.211.500
Golongan IV C	Rp 3.307.300 - Rp 5.431.900
Golongan IV D	Rp 3.591.100 - Rp 5.901.200

Tunjangan Uang Makan PNS	
Golongan I	Rp 35,000.00
Golongan II	Rp 35,000.00
Golongan III	Rp 37,000.00
Golongan IV	Rp 41,000.00

Tunjangan Jabatan PNS	
Eselon V A	Rp 360,000.00
Eselon IV B	Rp 490,000.00
Eselon IV A	Rp 540,000.00
Eselon III B	Rp 980,000.00
Eselon III A	Rp 1,260,000.00
Eselon II B	Rp 2,025,000.00
Eselon II A	Rp 3,250,000.00
Eselon I B	Rp 4,375,000.00
Eselon I A	Rp 5,500,000.00

**KETENTUAN MENGERJAKAN
LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)**

- 1) Menggunakan lembaran kertas double folio/folio bergaris, boleh diketik.
- 2) **Kumpul** paling lambat SATU MINGGU sejak tugas diperintahkan atau pertemuan ke lima belas.
- 3) Kumpul secara **kolectif** melalui Ketua Tingkat ke dosen pembina Matakuliah.
- 4) **TIDAK ADA TOLERANSI** Keterlambatan Pengumpulan.
- 5) **INGAT!!!**, apa kunci mempelajari Manajemen!. Jangan terlena isi soal.
- 6) Lembaran Kerja Mahasiswa (LKM) ini penting, sebagai pengganti UAS.

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>
- 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>
- 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>
- 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>