

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Endah Cahyani Putri  
NPM : 200214876  
Kelas : 5 (lima) A Manajemen Reguler  
Tanggal : Rabu, 30 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

### IV. ISILAH TABEL DIBAWAH INI:

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientasi Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia, Umsu Press, 2021.</i>	Orientasi adalah tingkah laku dan sikap karyawan yang bisa menimbulkan harmoni dalam bekerja. Pelatihan dan pengembangan sebagai organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan kapasitas kerja.	

2	<p style="text-align: center;">Pelatihan</p> <p>Dessler, Gary (2006:280). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1 Edisi kesepuluh. Jakarta: PT INDEKS.</i></p>	<p>Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.</p>	
3	<p style="text-align: center;">Penempatan</p> <p>Hasibuan, Malayu. 2008. <i>Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara.</i></p>	<p>Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.</p>	
4	<p style="text-align: center;">Perencanaan Karir</p> <p>Drs. H. Sadili Samsudin, M.M.M. Pd. (2010, 133). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia, CV PUSTAKA SETIA, Bandung.</i></p>	<p>Perencanaan (karir) merupakan suatu perencanaan tentang kemungkinan seorang karyawan suatu organisasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuannya.</p>	
5	<p style="text-align: center;">Penilaian Prestasi</p> <p>Handoko, T. Hani. 1995. <i>Manajemen. BPFE: Yogyakarta.</i></p>	<p>Penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.</p>	
6	<p style="text-align: center;">Kompensasi</p> <p>Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” <i>Khasanah Ilmu, 6(2), 78–85.</i></p>	<p>Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan.</p>	

7	<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Afandi, P. (2018). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)</i>, Zanafa, Pekanbaru.</p>	<p>Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.</p>
8	<p>Kualitas Layanan</p>	<p>Kualitas layanan merupakan faktor penting bagi organisasi yang berfokus pada kepuasan pelanggan. Hal itu dilakukan untuk meningkatkan aktivitas bisnis dan kinerja organisasi. Untuk memiliki kualitas layanan yang sangat baik tergantung pada sumber daya manusia organisasi. (Iskandar et al., 2019)</p>
9	<p>Human Capital</p>	<p>Human capital berdampak terhadap pertumbuhan oleh karenanya, ditemukan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sumber daya manusia berperan penting dalam menjelaskan pertumbuhan.</li> <li>2. Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model pertumbuhan.</li> <li>3. Pemilihan proksi dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesimpulan dampak human capital. (Soegiarto et al., 2022)</li> </ol>
10	<p>Kinerja Pegawai</p>	<p>Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan tanggap terhadap perubahan teknologi. Juga, perlu memberdayakan karyawan yang mengoperasikan teknologi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan mereka secara efektif dan efisien. (Ekowati et al., 2021)</p>

11	Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	Kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sementara kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku tersebut. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif. (Sabran et al., 2022)	
12	Dampak Penyesuaian Tarif Listrik 900VA Terhadap Konsumsi Rumah Tangga	Berdasarkan pertumbuhan ekonomi Kaliman Timur beberapa tahun terakhir, kebijakan tersebut berpotensi menambah angka kemiskinan. Secara tidak langsung kebijakan ini akan lebih berdampak pada seluruh pelanggan listrik residensial daripada pelanggan 900VA ke atas dimana pelanggan listrik residensial umumnya akan lebih responsive untuk mengurangi konsumsi non pokok, selain itu untuk merespons pencabutan subsidi, dibandingkan dengan pengguna 900VA ke atas rumah tangga yang lebih mampu, sehingga kebutuhan pangan tidak lagi menjadi kebutuhan pokok rumah tangga. (Sari & Adawiyah, 2019)	

2. **Sebutkan dan jelaskan tujuan Orientasi dan Pelatihan dalam Manajemen SDM:**

(maksimal 20 baris, skor nilai 10)

- Program pelatihan merupakan salah satu cara organisasi untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang memiliki keunggulan kompetitif.
- Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru atau karyawan lama, karena pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat ini dan di masa yang akan datang.
- Pelatihan dan pengembangan SDM mampu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk, meningkatkan produktivitas individu & tim, meningkatkan fleksibilitas angkatan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, serta mengurangi *turn over* dan absensi.
- Orientasi bertujuan agar karyawan baru bisa 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.

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

- *Employee Influence* (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan), karyawan memiliki hak untuk ikut serta 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.
- *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.
- *Rewards Systems* (Sistem Penghargaan), sistem penghargaan 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*’.
- *Work Systems* (Sistem Kerja), 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 Apatur Sipil Negara (ASN) di tempat kamu tinggal/berada:** (buat dalam bentuk tabel/Referensi dari mana saja, skor nilai 10).

Berdasarkan data di bawah ini, seorang Kepala Bidang di daerah Kabupaten atau Kota adalah PNS dengan Eselon III b sampai golongan pangkat terendah III/d.

Eselon	Golongan Pangkat Tertinggi	Golongan Pangkat Terendah	Jabatan Instansi Pusat	Jabatan Instansi Daerah (Provinsi)	Jabatan Instansi Daerah (Kabupaten/Kota)
III b	IV/a	III/d		Kepala Bagian pada RS Daerah, Kepala Bidang pada RS Daerah	Kepala Bidang pada Dinas dan Badan, Kepala Bagian dan Kepala Bidang pada RrS Umum Daerah, Direktur RS Umum Daerah, Direktur RS Umum daerah Kelas D, Sekretaris Camat.

Oleh karenanya, berdasarkan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 10 Tahun 2020 tentang Besaran Nilai Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil, bahwa gaji dan tunjangan PNS dengan Eselon III b adalah sebagai berikut:

<b>Kepala Bidang Eselon III b (Kabupaten Kutai Kartanegara)</b>		
<b>Penghasilan</b>		
Gaji Pokok	Rp7.602.050	
Tunjangan Suami Istri (5% dari gaji pokok)	Rp380.103	
Tunjangan Anak (K/2: 2% per anak dari gaji pokok)	Rp304.082	
Tunjangan Beras	Rp72.420	
Tunjangan Kinerja (besaran tunjangan bervariasi tergantung instansi serta peringkat jabatan, misal peringkat jabatan 10 tahun)	Rp10.256.950	
Tunjangan Jabatan	Rp980.000	
Tunjangan Makan (Rp41.000×22 hari kerja)	Rp902.000	
Tunjangan PPh Pasal 21	Rp1.688.430,64	
<b>Penghasilan Bruto</b>		<b>Rp22.186.036,64</b>
<b>Potongan</b>		
Iuran Wajib Pajak	Rp828.624	
Potongan PPh Pasal 21	Rp1.688.430,64	
Taperium	Rp10.000	
<b>Jumlah Potongan</b>		<b>Rp2.527.054,64</b>
<b>Penghasilan Netto</b>		<b>Rp19.658.982</b>
<b>Pembulatan</b>		<b><u>Rp19.660.000</u></b>

Maka, jumlah gaji dan tunjangan seorang Kepala Bidang di Kabupaten Kutai Kartanegara adalah Rp19.660.000,- dimana hal ini belum termasuk Tunjangan Perjalanan Kerja yang meliputi biaya transportasi pegawai, biaya penginapan, uang representatif, serta biaya sewa kendaraan di dalam kota.

## 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. *Webology*, 19(2), 6265–6278. <http://www.webology.org>