

LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1
Nama : Dhea Eryanti
NPM : 200214886
Kelas : 5 (lima) A
Tanggal : 23 November 2022
Dosen Pembina : Syahrudin. S, S.E.,M.Si

Abstrak

Human Capital tidak dapat dipungkiri merupakan faktor yang sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi. Menyelidiki dampak Human Capital terhadap pertumbuhan menggunakan model Pertumbuhan Neoklasik dan Endogen. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini.

1. Definisi ruang lingkup materi Manajemen SDM-1

No	Ruang Lingkup Materi	Definisi	Skor Nilai
1	Orientansi (referensi) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2021) Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si	Proses orientasi karyawan ini menyediakan informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutamanya adalah latar belakang perusahaan yang mampu membantu untuk menumbuhkan engagement para sumber daya manusia baru pada organisasi atau perusahaan.	
2	Pelatihan (referensi) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) Prof. Dr. Litjen Poltak Simanjuntak	Pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya.	
3	Penempatan (referensi) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) Prof. Dr. Litjen Poltak Simanjuntak	Penempatan adalah penunjukkan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan.	
4	Perencanaan Karir (referensi) Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) Prof. Dr. Litjen Poltak Simanjuntak	Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.	

5	<p>Penilaian Prestasi (referensi)</p> <p>Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2021)</p> <p>Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si</p>	<p>Penilaian prestasi adalah peninjauan Kembali serta evaluasi hasil kerja formal yang dilakukan dengan cara periodic guna memahami hasil kerja karyawan</p>	
6	<p>Kompensasi (referensi)</p> <p>Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2021)</p> <p>Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si</p>	<p>Kompensasi merupakan ganti rugi kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan/organisasi, baik dalam bentuk finansial/uang maupun selain uang dalam kurun waktu yang sama</p>	
7	<p>Kepuasan Kerja (referensi)</p> <p>Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2016) Prof. Dr. Litjen Poltak Simanjuntak</p>	<p>Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.</p>	
8	<p>Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan</p>	<p>Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, adalah teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan pemberdayaan. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi secara cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan teknologi. Selain itu, perlu untuk memberdayakan employees yang mengoperasikan teknologi informasi dan komunikasi yang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien (Ekowati et al., 2021)</p>	
9	<p>Human Capital</p>	<p>(i) Human Capital memainkan peran penting dalam menjelaskan pertumbuhan, (ii) Asumsi teknologi awal yang identik tidak dapat diabaikan dalam model growth, (iii) Pemilihan proxy dalam hal kuantitas dan kualitas pendidikan sangat berpengaruh pada kesimpulan dampak Human Capital (Soegiarto et al., 2022)</p>	
10	<p>Prilaku kepemimpinan</p>	<p>kepemimpinan transformasional dapat mengurangi perilaku kerja kontraproduktif karyawan melalui kualitas kehidupan kerja, sedangkan kepemimpinan transaksional meningkatkan perilaku ini. Selain itu, kualitas kehidupan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku kerja yang kontraproduktif, sedangkan</p>	

		pemberdayaan psikologis tidak dapat memoderasi dampak kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja.(Sabran et al., 2022)	
11	Pengaruh Kepuasan Kerja	bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan mempengaruhi kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Komitmen organisasi sebagian mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling signifikan.(Iskandar et al., 2019)	
12	Analisis pembangunan ekonomi Kalimantan Timur ” Dampak Penyesuaian Tarif Listrik 900VA terhadap Konsumsi Rumah Tangga ”	dampak penyesuaian tarif listrik 900 VA terhadap pola konsumsi rumah tangga di Kalimantan Timur. bahwa kebijakan tersebut secara tidak langsung lebih berdampak pada seluruh pelanggan listrik residensial daripada pelanggan 900 VA ke atas. Pelanggan listrik residensial umumnya akan lebih responsif untuk mengurangi konsumsi non-pokok-pokok selain untuk merespons pencabutan subsidi, dibandingkan dengan pengguna 900 VA ke atas. Keadaan ini tentunya berkaitan dengan kondisi ekonomi 900 VA 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)

Jawab :

1. Memberikan perasaan diterima dan disambut pada setiap karyawan baru sebagai bagian di dalam tim;
2. Informasi dasar harus secara pasti diberikan pada para karyawan baru yang bisa digunakan dalam membantu mereka melakukan pekerjaan dengan baik sesuai bidangnya;
3. Membantu memberikan pengertian tentang perusahaan atau organisasi dengan lebih luas agar para karyawan baru bisa memahami visi, misi, kultur serta nilai-nilai dari perusahaan tempat mereka bekerja;
4. Mengupayakan untuk membuat para karyawan baru merasa nyaman dalam memulai bersosialisasi di dalam perusahaan dan organisasi

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

Jawab :

1. Employee Influence (Pengaruh atau Keikutsertaan Karyawan) meskipun memiliki kewajiban dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan tetap memiliki hak untuk ikut serta (bukan asal ikut saja) dalam Langkah-langkah yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 2. Human Resource Flow (Alur SDM), sebagai suatu proses dalam mencapai tujuan, perusahaan harus mengorganisasikan SDM kedalam suatu mekanisme sistematis berupa alur SDM mencakup perencanaan, Rekrutmen, seleksi, perumusan analisis jabatan dan seterusnya.
 3. Reward System (Sistem Penghargaan), berguna untuk memotivasi kinerja para karyawan untuk memberi hasil kerja yang maksimal dan optimal.
 4. Works System (Sistem Kerja), diartikan sebagai rangkaian aktivitas yang dipadukan untuk menghasilkan suatu benda atau jasa yang menghasilkan keuntungan perusahaan.
4. **Buatkan 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)

Jawab :

Menurut Peraturan Bupati (PERBUP) Kutai Kartanegara Nomor 65 Tahun 2021, Tentang Besaran Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara. Berikut Tabel Gaji dan tunjangan ASN di Pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara dengan jabatan Kepala Bidang Eselon III.b.

Penghasilan :		
Gaji Pokok	Rp. 7.602.050	
Tunjangan Suami/Istri	Rp. 380.103	
Tunjangan Anak (K/2)	Rp. 304.082	
Tunjangan Jabatan	Rp. 980.000	
Tunjangan Makan (Rp. 41.000x22 Hari kerja)	Rp. 902.000	
Tunjangan Beras	Rp. 72.420	
Tunjangan Kinerja (bervariasi tergantung Instansi)	Rp. 10.256.950	
Tunjangan PPh Pasal 21	Rp. 1.688.430,64	
Penghasilan Bruto		Rp. 22.186.035,64
Potongan :		
Iuran Wajib Pegawai	Rp. 828.624	
Potongan Beras	-	
Potongan PPh Pasal 21	Rp. 1.688.430,64	
Taperum	Rp. 10.000	
Jumlah potongan		Rp. 2.527.054,64
Penghasilan Netto		Rp. 19.658.981
Pembulatan		Rp. 19.659.000

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>