

## LEMBARAN KERJA MAHASISWA (LKM)

---

Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia-1  
Nama : Khairul Ikhsan  
NPM : 200214934  
Kelas : 5 (lima) A  
Tanggal : 28 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	Produktivitas karyawan sangat penting untuk mendukung kinerja	Produktivitas karyawan sangat penting untuk mendukung kinerja dan pertumbuhan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penentu pertumbuhan yang lebih baik bagi organisasi karena jika ada masalah yang berkaitan dengan kinerja ployees, maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.(Ekowati et al., 2021)	

2	Human Capital pada pertumbuhan Indonesia dengan Model Augmented Solow	Human Capital pada pertumbuhan Indonesia dengan Model Augmented Solow menemukan bahwa peningkatan 1% dalam pendidikan akan meningkatkan 1,56% dari output Model Augmented Solow dapat menjelaskan hubungan antara pendidikan dan pertumbuhan eomik di Indonesia. Mengenai proksi yang mencerminkan kualitas pendidikan.(Soegiarto et al., 2022)	
3	pemimpin beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja	Padayachee (2009) mengungkapkan bahwa pemimpin dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, merangsang motivasi intrinsik, dan mempengaruhi kreativitas bawahan dengan menyediakan sumber daya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang lebih baik memungkinkan para pemimpin untuk memecahkan perbedaan perilaku bawahan dan mencapai tujuan organisasi.(Sabran et al., 2022)	
4	Kepuasan kerja sangat mempengaruhi perilaku pegawai Kewarganegaraan (OCB)	Semakin positif perasaan kepuasan kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya, maka karyawan tersebut cenderung menginterpretasikan pekerjaan dan tugas yang mereka lakukan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Dengan rasa puas yang positif, akan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan mampu melakukan hal-hal di luar tugasnya sehingga hal ini mendorong terciptanya Citizenship Behavior (OCB).(Iskandar et al., 2019)	

5	Penilaian Prestasi (Panggabean 2004)	penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standart yang telah ditetapkan.	
6	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)

ada empat tujuan orientasi yang perlu kalian ketahui, yaitu :

1. Membuat karyawan baru merasa diterima dan menjadi bagian dalam tim
2. Memastikan karyawan baru memiliki informasi dasar agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik
3. Membantu karyawan baru mengerti organisasi secara luas (misalnya visi, misi, kultur, dan value perusahaan)
4. Membantu karyawan tersebut dalam memulai bersosialisasi di perusahaan.

Lamanya proses orientasi karyawan tergantung pada seberapa lama perusahaan membutuhkan waktu untuk melakukan orientasi. Perusahaan biasanya akan memberikan informasi mengenai benefit karyawan, kebijakan perusahaan, rutinitas karyawan sehari-hari, struktur organisasi, dan fasilitas tur keliling kantor untuk berkenalan dengan rekan kerja selama orientasi.

Setelah proses orientasi karyawan selesai, barulah dimulai pelatihan karyawan. Pelatihan karyawan adalah proses peningkatan skill atau kemampuan yang dibutuhkan karyawan baru maupun karyawan lama untuk melakukan pekerjaan. Pelatihan karyawan berbanding lurus dengan strategi perusahaan, dimana pelatihan diberikan sesuai kompetensi karyawan dalam menjalankan strategi perusahaan. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahkan melebihi dari penilaian dan feedback yang diberikan kepada karyawan. Ada lima tahap proses pelatihan yang bisa diterapkan oleh perusahaan (tahapan tersebut biasa disingkat menjadi "ADDIE") yaitu :

Analysis, Design, Develop, Implementation, Evaluation

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

Terdapat empat kebijakan utama dalam manajemen SDM,

- 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

- 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 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'

- 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)**

- Golongan II b
- Pangkat pengatur muda tingkat 1
- Jabatan Ahli Madya

NO	URAIAN	TK	M/2
<b>A</b>	<b>PENGHASILAN</b>		
1	Gaji pokok (80%)	2.128.560	2.128.560
2	Tunjangan keluarga		
	Istri	-	212.856
	Anak	-	85.142
3	Tunjangan Umum	180.000	180.000
4	Tunjangan Jabatan		
	- Struktural	-	-
	- Fungsional	-	-
5	Tunjangan Lain-Lain	-	-
6	Tunjangan beras	72.420	289.680
7	Pembulatan	76	18
8	Tunjangan pph	53.041	61.808
	<b>Penghasilan Bruto</b>	<b>2.434.097</b>	<b>2.958.064</b>
<b>B</b>	<b>POTONGAN</b>		
	IWP	212.856	242.656
	Pph	53.041	61.808
	Taperum	7.000	7.001
	Jumlah potongan	272.897	311.465
	<b>Penghasilan Netto</b>	<b>2.161.200</b>	<b>2.646.600</b>
<b>C</b>	<b>UANG MAKAN &amp; TUKIN/TPP</b>		
1	Uang Makan	773.500	773.500
2	Tunjangan Kinerja (80%)	2.808.400	2.808.400
	<b>TAKE HOME PAY</b>	<b>5.743.100</b>	<b>6.228.500</b>

## 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. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, 19(2), 6265–6278.