

**LEMBAR KERJA PESERTA DIDIK  
LKPD**

**PERENCANAAN BISNIS**

**KELAS X**

**BISNIS DARING DAN PEMASARAN**

**Disusun oleh :**

**AKHMAD FATKHI MUBAROK**



## SMK PGRI 3 MALANG

Program Keahlian : Mekanik Otomotif Sepeda Motor - Mekanik Otomotif Mobil - Bodi Otomotif - Teknik Elektronika Industri - Teknik Pembangkit Tenaga Listrik - Rekayasa Perangkat Lunak - Multimedia -

Teknik Las - Teknik Pemesinan - Penjualan/Retail

Alamat : JL. Raya Tlogomas Gg. IX No. 29 Telp (0341) 554383 Fax. (0341) 574755 Malang 65144

---

### LKPD

#### Kegiatan Belajar 1

Nama Siswa :  
Jurusan : Bisnis Daring dan Pemasaran  
Kelas : X  
Semester : Genap  
Tema : Pengertian Sumber Daya Manusia Perusahaan  
Alokasi waktu : 30 menit  
Tahun ajaran : 2019/2020

#### A. Tujuan Pembelajaran :

1. Siswa dapat menjelaskan pengertian sumber daya manusia
2. Siswa dapat menyebutkan pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli

#### B. Prosedur pengerjaan LKPD

- a. Buatlah kelompok masing-masing beranggotakan 5 anak
- b. Perhatikan penjelasan dari guru pengajar dengan cermat
- c. Bacalah modul yang telah diberikan dengan teliti
- d. Bacalah dengan teliti LKPD ini secara urut
- e. Kerjakan dengan teliti soal yang diberikan didalam LKPD ini
- f. Presentasikan hasilnya secara berkelompok didepan kelas

#### C. Uraian Materi

Teori Sumber Daya Manusia (SDM) Menurut Para Ahli

Berbagai para ahli telah menguraikan dan menjelaskan pendapat mereka mengenai Sumber Daya Manusia dan memiliki pemahaman yang lebih luas. Untuk lebih jelasnya mari kita simak Teori Sumber Daya Manusia (SDM) menurut para ahli berikut ini :

1. Sonny Sumarsono (2003, H 4)

Sumber Daya Manusia (Human Resources) menurut beliau memiliki dua arti yang berbeda di antaranya adalah :

SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

## 2. M.T.E. Hariandja (2002, H 2)

M.T.E. Hariandja berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

## 3. Hasibuan (2003, h 244)

Menurut ahli lainnya, yaitu Hasibuan (2003, h 244), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

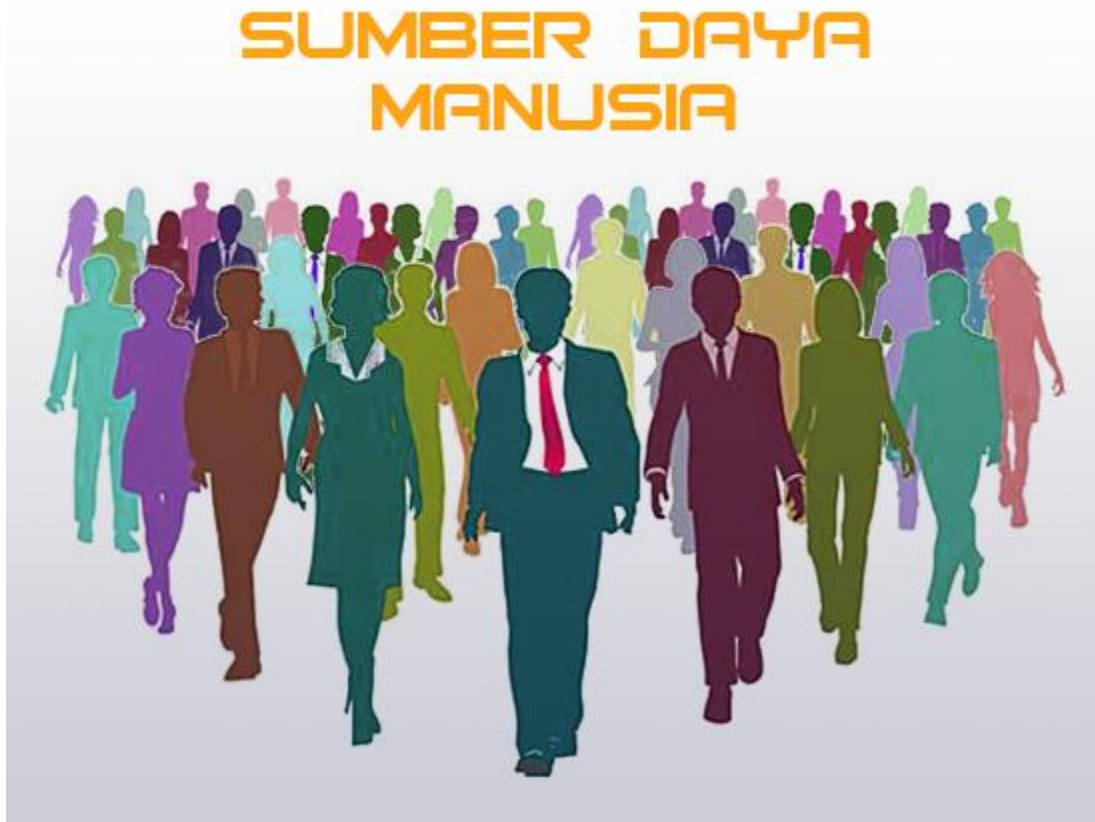
SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan.

Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat Intelligence Quotient (IQ) dan Emotional Quality (EQ).

D. Langkah-Langkah Kegiatan:

**1. Diskusi kelompok**

Lakukan pengamatan gambar berikut diskusikan dengan teman satu kelompok presentasikan hasilnya didepan kelas.



**Gambar. 1**

Sumber <http://sarjana-manajemen.blogspot.com/2017/06/SDM-dasar.html>

**2. Tugas mandiri**

**Jelaskan pengertian sumber daya manusia ?**

**Sebutkan pengertian sumber daya manusia menurut beberapa ahli ?**



## SMK PGRI 3 MALANG

*Program Keahlian* : Mekanik Otomotif Sepeda Motor - Mekanik Otomotif Mobil - Bodi Otomotif - Teknik Elektronika Industri - Teknik Pembangkit Tenaga Listrik - Rekayasa Perangkat Lunak - Multimedia -

Teknik Las - Teknik Pemesinan - Penjualan/Retail

Alamat : JL. Raya Tlogomas Gg. IX No. 29 Telp (0341) 554383 Fax. (0341) 574755 Malang 65144

---

## LKPD

### Kegiatan Belajar 2

Nama Siswa :  
Jurusan : Bisnis Daring dan Pemasaran  
Kelas : X  
Semester : Genap  
Tema : Identifikasi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Perusahaan  
Alokasi waktu : 60 menit  
Tahun ajaran : 2019/2020

#### A. Tujuan Pembelajaran :

1. Siswa dapat mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia
2. Siswa akan dapat menjelaskan hasil mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia

#### B. Prosedur pengerjaan LKPD

- a. Buatlah kelompok masing-masing beranggotakan 5 anak
- b. Perhatikan penjelasan dari guru pengajar dengan cermat
- c. Bacalah modul yang telah diberikan dengan teliti
- d. Bacalah dengan teliti LKPD ini secara urut
- e. Kerjakan dengan teliti soal yang diberikan didalam LKPD ini
- f. Presentasikan hasilnya secara berkelompok didepan kelas

#### C. Uraian Materi

Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan

Rencana mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk pribadi berkualitas yang memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja terhadap suatu perusahaan ataupun organisasi.

Bagi sebuah perusahaan, memiliki karyawan dengan kompetensi yang dibutuhkan sudah menjadi sebuah keharusan saat ini. Terlebih, persaingan industri sekarang ini sudah semakin ketat. Tanpa adanya kompetensi, maka suatu pekerjaan tidak akan dapat dilakukan dengan baik.

Seiring dengan berkembangnya zaman, kompetensi pun semakin berkembang dan sangat beragam. Tidak heran, jika banyak perusahaan yang semakin menyadari arti kompetensi dengan kerap melakukan *training* guna meningkatkan kompetensi karyawan mereka.

Selain itu, saat ini perusahaan pun kerap melakukan pengukuran kompetensi karyawan untuk membandingkan antara kompetensi posisi yang dipersyaratkan dengan kompetensi yang saat ini dimiliki oleh karyawan. Pengukuran kompetensi karyawan ini, secara umum bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi valid yang dapat dijadikan sebagai bukti untuk menunjukkan apakah karyawan tersebut memenuhi kompetensi minimal atau tidak.

Disinilah peran penting dari Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan untuk melakukan identifikasi terhadap kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan perusahaan juga melakukan update informasi atas perkembangan bisnis.

Divisi SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, Divisi SDM juga harus dapat mengidentifikasi kompetensi terbaru apa saja yang mungkin sedang berkembang, dan dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Secara tidak langsung, upaya ini membutuhkan sebuah analisa terhadap para kompetitor dalam industri, yang telah sukses dalam menjalankan bisnis mereka.

Selain itu, Divisi SDM juga harus mampu meminimalisir *gap* yang terjadi antara kompetensi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dengan kenyataan yang ada.

#### **D. Langkah-Langkah Kegiatan:**

##### 1. Apersepsi

**Pernahkan kalian mendengar kata perusahaan ?**

**Sebutkan macam-macam perusahaan yang kalian ketahui ?**

**Sebutkan hasil produksi perusahaan ?**

##### 2. Tugas mandiri

**Jelaskan peran dari adanya Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan ?**

**Deskripsikan manfaat pengembangan sumber daya manusia ?**

**Buatlah peta konsep dari modul identifikasi kebutuhan sumber daya manusia ?**

### 3. Studi kasus

Sebagai seorang pejabat, di meja kerja Anda tersedia tray (nampan/tempat surat) tiga susun. Tray yang paling atas diberi tulisan “Dokumen Masuk”. Digunakan untuk menampung semua dokumen yang masuk secara acak, sesuai waktu masuknya masing-masing.

Tray tengah diberi tulisan “Dokumen dalam Proses”. Maksudnya, dokumen yang belum selesai diidentifikasi karena masih ada dokumen lain yang belum diidentifikasi, yang erat kaitannya dengan “dokumen dalam proses” tersebut.

Tray terbawah diberi tulisan “Dokumen Keluar”, yaitu dokumen yang sudah selesai diidentifikasi dan bisa diambil untuk ditindaklanjuti dan diarsipkan. Sebagai seorang pejabat tingkat tertentu (misalnya Manajer), Anda diminta untuk merespons dokumen-dokumen yang masuk setiap harinya.

Dan semua dokumen yang masuk, Anda diminta untuk mencermati setiap dokumen tersebut, untuk mengidentifikasi semua permasalahan yang mungkin ditemukan. Kemudian Anda diminta membuat identifikasinya, untuk kemudian membuat kesimpulan permasalahan secara keseluruhan.



## SMK PGRI 3 MALANG

*Program Keahlian* : Mekanik Otomotif Sepeda Motor - Mekanik Otomotif Mobil - Bodi Otomotif - Teknik Elektronika Industri - Teknik Pembangkit Tenaga Listrik - Rekayasa Perangkat Lunak - Multimedia -

Teknik Las - Teknik Pemesinan - Penjualan/Retail

Alamat : JL. Raya Tlogomas Gg. IX No. 29 Telp (0341) 554383 Fax. (0341) 574755 Malang 65144

---

### LKPD

#### Kegiatan Belajar 3

Nama Siswa :  
Jurusan : Bisnis Daring dan Pemasaran  
Kelas : X  
Semester : Genap  
Tema : Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Perusahaan  
Alokasi waktu : 60 menit  
Tahun ajaran : 2019/2020

#### A. Tujuan Pembelajaran :

1. Siswa dapat menganalisis kebutuhan sumber daya manusia perusahaan
2. Siswa dapat menyajikan hasil mengamati analisis kebutuhan sumber daya manusia perusahaan

#### B. Prosedur pengerjaan LKPD

- a. Buatlah kelompok masing-masing beranggotakan 5 anak
- b. Perhatikan penjelasan dari guru pengajar dengan cermat
- c. Bacalah modul yang telah diberikan dengan teliti
- d. Bacalah dengan teliti LKPD ini secara urut
- e. Kerjakan dengan teliti soal yang diberikan didalam LKPD ini
- f. Presentasikan hasilnya secara berkelompok didepan kelas

#### C. Uraian materi

##### ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Analisis Kebutuhan SDM Perusahaan (Faktor, Strategi, Manfaat). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam profesionalisme untuk membantu organisasi. Timbulnya kebutuhan akan organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan



semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM.

#### Analisis Kebutuhan SDM Perusahaan (Faktor, Strategi, Manfaat)

Para manajer memberikan perhatian penting kepada ketersediaan kemampuan-kemampuan dan keahlian-keahlian yang dibutuhkan dalam rangka pertumbuhan bisnis, kualitas kemampuan managerial dan pengendalian terhadap biaya-biaya yang berhubungan dengan pengelolaan sebagian besar karyawan yang memiliki kemampuan tinggi

### **A. SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Perencanaan sumber daya manusia (human resource planning) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demand sumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memiliki keefektifan organisasi dapat tercapai.

Perencanaan SDM pada dasarnya dibutuhkan ketika perencanaan bisnis sebagai implementasi visi dan misi perusahaan telah ditetapkan. Visi perusahaan sebagai pemandu arah sebuah bisnis kemana akan menuju dan dengan strategi apa bisnis tersebut akan dijalankan. Berawal dari strategi-strategi perencanaan SDM apa yang akan dipilih. SDM yang dipilih dan ditetapkan sangat menentukan kebutuhan SDM yang akan diinginkan, baik secara kuantitas maupun kualitas

## **B. KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

Kebutuhan (demand) atau permintaan akan sumber daya manusia oleh suatu organisasi adalah merupakan ramalan kebutuhan akan sumber daya manusia ini bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja tetapi juga menyangkut soal kualitas. Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang memengaruhi perkembangan organisasi itu.

Faktor-faktor yang memengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat ramalan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang antara lain

### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah kondisi lingkungan bisnis yang berada di luar kendali perusahaan yang berpengaruh pada rencana strategi dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan SDM. Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan permintaan SDM di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan. Sebab atau alasan terdiri dari

#### **a. Ekonomi nasional dan internasional (global)**

Faktor ini pada dasarnya berupa kondisi dan kecenderungan pertumbuhan ekonomi dan moneter nasional dan/atau internasional yang berpengaruh pada kegiatan bisnis setiap dan semua organisasi atau perusahaan.

#### **b. Sosial, politik dan budaya**

Faktor ini tercermin dalam kondisi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di wilayah negara tempat operasional sebuah organisasi atau perusahaan menjalankan operasional bisnisnya.

#### **c. Perkembangan ilmu dan teknologi**

Perkembangan dan kemajuan ilmu dan teknologi berpengaruh pada kecepatan dan kualitas proses produksi dalam bentuk teknologi untuk mendesain produk, meningkatkan efisiensi kerja,

produktivitas dan kualitas produk, termasuk juga teknologi pemberian pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. Organisasi yang tidak mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan teknologi baru yang canggih dalam melaksanakan pekerjaan, akan ditinggalkan atau tersisih dalam berkompetisi

#### d. Pasar tenaga kerja dan perusahaan pesaing

Pasar tenaga kerja adalah areal geografi yang memiliki persediaan tenaga kerja yang dibutuhkan (demand) sebuah perusahaan. Dan perusahaan pesaing adalah hal yang harus dipertimbangkan dalam memprediksi kebutuhan SDM.

## **2. Faktor Internal**

Faktor internal adalah kondisi persiapan dan kesiapan SDM sebuah organisasi/ perusahaan dalam melakukan operasional bisnis pada masa sekarang dan untuk mengantisipasi perkembangannya di masa depan. Dengan kata lain faktor internal adalah alasan permintaan SDM, yang bersumber dari kekurangan SDM di dalam organisasi/ perusahaan yang melaksanakan bisnisnya, yang menyebabkan diperlukan penambahan jumlah SDM. Alasan ini terdiri dari :

#### a. Faktor rencana strategi dan rencana operasional

Faktor ini merupakan penyebab utama yang terpenting dalam memprediksi kebutuhan SDMM

#### b. Faktor prediksi produk dan penjualan

Sebuah organisasi atau perusahaan harus melakukan prediksi produk yang akan dihasilkannya dan memprediksi pula produk yang bisa dipasarkan. Prediksi ini pada dasarnya merupakan prediksi laba yang dapat diraih, dengan mempergunakan jumlah dan kualitas SDM yang sudah dimiliki oleh organisasi/ perusahaan. Kemungkinan meningkat dan menurunnya produk dan pemasaran atau laba perusahaan, sangat besar pengaruhnya pada prediksi kebutuhan SDM

#### c. Faktor pembiayaan SDM

Dalam memprediksi kebutuhan SDM sekurang-kurangnya harus sesuai dengan kemampuan organisasi/ perusahaan membayar upah/ gaji tetap sebagai bagian pembiayaan SDM dari presentase laba yang dapat diraih organisasi/ perusahaan secara berkelanjutan

d. Faktor pembukaan bisnis baru

Pengembangan produk baru akan berdampak diperlukannya penambahan SDM, karena terjadi penambahan pekerjaan dan bahkan mungkin bertambahnya jabatan baru. Untuk itu perlu dilakukan

prediksi kebutuhan SDM dalam perencanaan SDM, baik jumlah maupun kualitasnya, yang disebabkan oleh pengembangan bisnis baru di lingkungan sebuah organisasi/ perusahaan

e. Faktor desain organisasi dan desain pekerjaan

Semakin banyak unit kerja dalam struktur organisasi, maka semakin banyak dan semakin bervariasi kualifikasi permintaan dalam perencanaan SDM sebuah organisasi/ perusahaan.

f. Faktor keterbukaan dan keikutsertaan para manajer

Pada dasarnya faktor ini berkenaan dengan keterbukaan dan kebijaksanaan manajer puncak. Kebijakan tanpa diskriminasi dengan nilai-nilai demokratis memungkinkan perencanaan SDM memprediksi jumlah dan kualifikasi permintaan SDM secara akurat dan obyektif

### **3. Persediaan Karyawan**

Faktor ini adalah kondisi tenaga kerja (SDM) yang dimiliki perusahaan sekarang dan prediksinya di masa depan yang berpengaruh pada permintaan tenaga kerja baru. Kondisi tersebut dapat diketahui dari hasil audit SDM dan Sistem Informasi SDM (SISDM) sebagai bagian dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebuah organisasi/ perusahaan. Beberapa dari faktor ini adalah

a. Karyawan yang akan pensiun

Jumlah, waktu dan kualifikasi SDM yang akan pensiun, yang harus dimasukkan dalam prediksi kebutuhan SDM sebagai pekerjaan atau jabatan kosong yang harus dicari penggantinya

b. Pengunduran diri karyawan

Prediksi jumlah dan kualifikasi SDM yang akan berhenti atau keluar dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau kontrak kerja, yang harus diprediksi oleh penggantinya untuk mengisi kekosongan pada waktu yang tepat, baik dari sumber internal maupun eksternal

c. Kematian, dan sebagainya

Prediksi yang meninggal dunia. Prediksi ini perlu dilakukan di lingkungan organisasi atau perusahaan yang telah memiliki SDM dalam jumlah besar yang seharusnya memiliki Sistem Informasi SDM yang akurat. Prediksi yang meninggal dunia dilakukan karena kemungkinan terjadi di luar kekuasaan manusia atau tidak tergantung usia, sehingga mungkin saja dialami oleh pekerja yang usianya relatif masih muda

### **C. MANFAAT PENGEMBANGAN SDM**

Di masa depan pimpinan yang secara teratur melakukan proses pengembangan strategi sumber daya manusia pada organisasinya akan memperoleh manfaat berupa distinctive capability dalam beberapa hal dibandingkan dengan mereka yang tidak melakukan. Manfaat pengembangan

SDM yang sifatnya strategis yakni :

1. Kemampuan mendefinisikan kesempatan maupun ancaman bagi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan bisnis.
2. Dapat memicu pemikiran baru dalam memandang isu-isu sumber daya manusia dengan orientasi dan mendidik partisipan serta menyajikan perluasan perspektif
3. Menguji komitmen manajemen terhadap tindakan yang dilakukan sehingga dapat menciptakan proses bagi alokasi sumber daya program-program spesifik dan aktivitas.
4. Mengembangkan “sense of urgency” dan komitmen untuk bertindak.

Sedangkan yang bersifat operasional perencanaan SDM dapat bermanfaat untuk

1. Meningkatkan pendayagunaan SDM guna memberi kontribusi terbaik

2. Menyelaraskan aktivitas SDM dengan sasaran organisasi agar setiap karyawan/ tenaga kerja dapat mengoptimalkan potensi dan keterampilannya guna meningkatkan kinerja organisasi
3. Penghematan tenaga, biaya, waktu yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi guna kesejahteraan karyawan/ karyawan

#### D. PERAMALAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA

Peramalan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini harus dapat didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan

#### D. Langkah-Langkah Kegiatan:

##### 1. Diskusi kelompok

Lakukan pengamatan gambar berikut diskusikan dengan teman satu kelompok presentasikan hasilnya didepan kelas.



Sumber : <https://jagad.id/perusahaan-manufaktur/>



Sumber : <http://pabriksarungmurahmajalaya.blogspot.com/2015/05/pabrik-sarung.html>

## 2. Tugas Mandiri

**Sebutkan beberapa syarat-syarat perencanaan SDM ?**

**Sebutkan 3 prinsip utama dalam perencanaan SDM ?**

**Sebutkan peramalan kebutuhan sumber daya manusia ?**

### 3. Studi kasus

**Bacalah contoh studi kasus Manajemen SDM ini secara seksama, lalu cobalah identifikasi kasus tersebut dan jika kalian sebagai John maka apa yang seharusnya kalian lakukan ?**

John bekerja di sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang Tour and Travel. Perusahaan tersebut mempekerjakan 60 (enam puluh) karyawan yang terbagi dalam 5 (lima) divisi. Dia sudah bekerja di perusahaan tersebut selama 6 (enam) bulan. Sebelumnya, dia bekerja di sebuah perusahaan penerbangan International yang sangat terkenal dengan jabatan sebagai "Reservation & Ticketing Supervisor". Tergilir oleh gaji yang tinggi, John tanpa pikir panjang langsung menerima tawaran untuk bekerja di perusahaan tersebut dengan jabatan sebagai "Sales Supervisor". Apa yang dialaminya kemudian membuat dia berada dalam ke Gundahan yang mendalam karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai nama jabatan dan apa yang dibicarakan pada waktu wawancara kerja. Selain itu ia merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya. Sampai sekarang dia tidak mengetahui secara pasti apa ruang lingkup pekerjaan yang harus dilaksanakannya, sehingga evaluasi kinerjanya menunjukkan hasil yang tidak menggembirakan. Setiap kali ia mempertanyakan uraian jabatan kepada atasannya, maka jawaban yang diterima adalah perusahaan tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena menganggap bahwa semua karyawan pasti tahu apa yang harus dikerjakan. Kondisi ini terasa sangat kontras dengan apa yang pernah dijalani oleh John di perusahaan sebelumnya, dimana segala sesuatu sudah dijabarkan secara tertulis dan sangat jelas ruang lingkup pekerjaannya. Karena merasa sangat sulit untuk menyesuaikan diri dengan kondisi tersebut maka John dengan berat hati akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan setelah bekerja selama 7 (tujuh) bulan.

Sumber : <https://brainly.co.id/tugas/7948136>



## KUNCI JAWABAN LKPD

### 1. LKPD Kegiatan Belajar 1

#### Tugas mandiri

1. SDM merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang.

Masih terkait dengan hal yang pertama, pengertian SDM yang kedua adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

### 2. Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli

M.T.E. Hariandja berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Hasibuan (2003, h 244)

Menurut ahli lainnya, yaitu Hasibuan (2003, h 244), beliau berpendapat Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya.

## 2. LKPD Kegiatan Belajar 2

1. Jelaskan peran dari adanya Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan ?

Peran penting dari Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan untuk melakukan identifikasi terhadap kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan perusahaan juga melakukan update informasi atas perkembangan bisnis.

Divisi SDM harus mampu mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu, Divisi SDM juga harus dapat mengidentifikasi kompetensi terbaru apa saja yang mungkin sedang berkembang, dan dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Secara tidak langsung, upaya ini membutuhkan sebuah analisa terhadap para kompetitor dalam industri, yang telah sukses dalam menjalankan bisnis mereka

2. Deskripsikan manfaat pengembangan sumber daya manusia ?

Berikut adalah beberapa manfaat yang bisa diperoleh jika melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
- b. Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil produksi
- c. Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin produksi
- d. Menekan biaya produksi sekaligus meningkatkan daya saing perusahaan
- e. Mengurangi kerusakan barang, hasil produksi, dan mesin-mesin produksi

## 3. LKPD Kegiatan Belajar 3

### 1. Syarat-syarat perencanaan SDM

1. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakan
2. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisa informasi tentang SDM
3. Harus mempunyai pengetahuan luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM
4. Harun mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah.

2. Sebutkan 3 prinsip utama dalam perencanaan SDM ?

1. Tujuan Perencanaan SDM harus dihubungkan dengan program dan kegiatan bisnis yang diemban oleh setiap unit kerja. Strategi dan rencana bisnis ke depan merupakan dasar yang sangat penting untuk menyusun perencanaan SDM
2. Penetapan persyaratan atau kualifikasi SDM yang tepat harus dirancang dan dipergunakan dalam rekrutmen dan seleksi. Perencanaan SDM yang baik juga selalu diawali dengan penetapan kualifikasi SDM yang jelas dan diterapkan secara konsisten dalam proses rekrutmen/ seleksi
3. Proses perencanaan SDM harus juga disertai dengan prediksi permintaan (demand) dan persediaan (supply) pasar tenaga kerja (internal dan eksternal). Perencanaan SDM harus didasarkan pada prediksi yang cukup akurat dan dilakukan secara kontinu, mengenai pola demand dan supply tenaga kerja, baik pada sisi internal perusahaan ataupun sisi eksternal.

3. Sebutkan ramalan kebutuhan sumber daya manusia ?

1. Ramalan Permintaan Sumber Daya Manusia

Ramalan akan kebutuhan permintaan ini sebaiknya dibagi ke dalam permintaan jangka panjang dan permintaan jangka pendek. Dalam membuat ramalan permintaan ini perlu mempertimbangkan atau memperhitungkan rencana strategis organisasi, perkembangan penduduk, perkembangan ekonomi, perkembangan teknologi, serta kecenderungan perubahan-perubahan sosial di dalam masyarakat.

2. Ramalan Persediaan Sumber Daya Manusia

Dalam membuat ramalan persediaan sumber daya manusia memperhitungkan antara lain: persediaan sumber daya manusia yang sudah ada sekarang ini baik jumlah maupun kualifikasinya, tingkat produksi atau efektivitas kerja sumber daya yang ada tersebut, tingkat pergantian tenaga, angka absensi karyawan atau tenaga kerja, dan tingkat rotasi atau perpindahan kerja

3. Perlakuan Atas Sumber Daya Manusia

Berdasarkan perhitungan atau ramalan kebutuhan di suatu pihak, dan ramalan persediaan sumber daya manusia yang ada saat ini maka perlu tindak lanjut yaitu perlakuan (tindakan) yang akan diambil. Ramalan perlakuan ini misalnya pengangkatan karyawan baru, penambahan kemampuan terhadap karyawan yang sudah ada melalui pelatihan, pengurangan karyawan, dan sebagainya

## PENILAIAN TES TERTULIS

| <b>SKOR PENILAIAN</b> | <b>KETERANGAN</b>                                      |
|-----------------------|--|
| 20                    | jika jawaban sesuai kunci jawaban dan ada pengembangan |
| 15                    | jika jawaban sesuai kunci jawaban                      |
| 10                    | jika jawaban kurang sesuai dengan kunci jawaban        |
| 5                     | jika jawaban tidak sesuai dengan kunci jawaban         |
| 0                     | Jika tidak ada jawaban                                 |

Jika ada siswa memiliki total nilai kurang dari 70 maka siswa tersebut wajib melakukan remidiasi, dan bagi siswa yang memiliki total nilai lebih dari 70 maka dilakukan pengayaan materi.

## PENILAIAN DISKUSI

| <b>SKOR PENILAIAN</b> | <b>KETERANGAN</b> | <b>ASPEK PENILAIAN</b> |                    |                  |                  |                            |
|-----------------------|-------------------|------------------------|--------------------|------------------|------------------|----------------------------|
|                       |                   | <b>Kerjasama</b>       | <b>Komunikatif</b> | <b>Toleransi</b> | <b>Keaktifan</b> | <b>Menghargai pendapat</b> |
| 86 – 100              | Sangat Baik       |                        |                    |                  |                  |                            |
| 70 – 85               | Baik              |                        |                    |                  |                  |                            |
| 51 – 69               | Kurang Baik       |                        |                    |                  |                  |                            |
| ≤ 50                  | Tidak Baik        |                        |                    |                  |                  |                            |

## PENILAIAN PRESENTASI

| SKOR PENILAIAN | KETERANGAN  | ASPEK PENILAIAN |                    |         |            |                        |
|----------------|-------------|-----------------|--------------------|---------|------------|------------------------|
|                |             | Komunikasi      | Sistematika materi | Wawasan | Keberanian | Gesture dan penampilan |
| 86 – 100       | Sangat Baik |                 |                    |         |            |                        |
| 70 – 85        | Baik        |                 |                    |         |            |                        |
| 51 – 69        | Kurang Baik |                 |                    |         |            |                        |
| ≤ 50           | Tidak Baik  |                 |                    |         |            |                        |

## PENILAIAN PORTOFOLIO

| SKOR PENILAIAN | KETERANGAN  | ASPEK PENILAIAN |                |                   |                  |             |
|----------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|------------------|-------------|
|                |             | Ketepatan waktu | Kerapian hasil | Kesesuaian materi | Kedalaman materi | Kreativitas |
| 86 – 100       | Sangat Baik |                 |                |                   |                  |             |
| 70 – 85        | Baik        |                 |                |                   |                  |             |
| 51 – 69        | Kurang Baik |                 |                |                   |                  |             |
| ≤ 50           | Tidak Baik  |                 |                |                   |                  |             |

Mengetahui,  
Kepala Sekolah,

**M. Lukman Hakim, S.T**

Malang, September 2020  
Guru Mata Pelajaran,

**Akhmad Fatkhi M, S.Pd**

