

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 541 Psikologi Konsumen (2 sks)
 Topik bahasan : Pendahuluan (orientasi perkuliahan)
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa memahami silabus, peraturan kelas, dan prosentase kehadiran
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-1	1. Mahasiswa dapat mendiskusikan silabus dan ruang lingkup kajian Psikologi Psikologi Sumber Daya Manusia 2. Mahasiswa dapat mendiskusikan peraturan kelas, prosentase kehadiran, prosedur perkuliahan dan penyelesaian tugas-tugas yang nantinya harus dilakukan oleh mahasiswa	1. Pembahasan silabus dan kajian Psikologi Sumber Daya Manusia 2. Peraturan kelas, prosentase kehadiran, prosedur perkuliahan dan tugas	Diskusi	Mahasiswa memberi masukan mengenai silabus, peraturan kelas, prosentase kehadiran, prosedur perkuliahan dan penyelesaian tugas-tugas yang nantinya harus dilakukan oleh mahasiswa	- Alat : LCD, papan tulis

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Introduction

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menyebutkan pokok-pokok manajemen 2. Mahasiswa dapat merumuskan perbedaan antara manajemen personalia dan SDM 3. Mahasiswa dapat menyebutkan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pokok-pokok manajemen <ul style="list-style-type: none"> - Fungsi-fungsi manajemen - Unsur-unsur manajemen 2. Perbedaan antara manajemen personalia dan SDM berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> - Kategori pekerjaan - Sifat pekerjaan - Posisi pimpinan - Tujuan utama 3. Peran baru SDM: <ul style="list-style-type: none"> - Mitra bisnis 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : Uraian tentang pokok-pokok manajemen dalam bentuk power point - Buku I : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo. (Bab 1 hal 1) - Buku II : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab I hal 1, Bab II hal 9)

	<p>peran baru manajemen SDM</p> <p>4. Mahasiswa dapat menyebutkan sistem manajemen SDM</p>	<p>strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ahli di bidang administrasi - Pendukung dan pendorong kemajuan karyawan - Agen perubahan <p>4. Sistem Manajemen SDM: inputs, proses, output, umpan, lingkungan</p>			<p>- Buku III : Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H., and Johnson, Dewey E. (1996). <i>Management of Organizational Behavior: utilizing human resources</i> (7th). USA: Prentice-hall international, inc. (Bab 1 hal 3)</p>
--	--	---	--	--	---

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Planning
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami perencanaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-3	1. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang Analisis Jabatan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan uraian jabatan (<i>job description</i>)	1. Alasan-alasan dan langkah-langkah dalam melakukan proses Analisis Jabatan. 2. Pengenalan: 5W-1H (What, why, where, when, who, how)	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : Uraian tentang materi Analisis Jabatan dalam bentuk power point, tabel, dan bagan - Buku I : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 12 Hal 224) - Buku II : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo. (Bab 4 hal 74) - Buku III : Lambert Consult. (2001). <i>HR</i>

					<i>Management (Hand Out). Bandung. Management & Entrepreneurship Consultant. (Module I Sesi II hal 20)</i>
--	--	--	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Procurement

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat menjelaskan memahami proses pengadaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang rekrutmen SDM 2. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang seleksi SDM 3. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang penempatan SDM 4. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang orientasi SDM 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen SDM, metode rekrutmen, persiapan publikasi, 5W+2H 2. Proses seleksi 3. Hubungan seleksi dengan penempatan 4. Tujuan program orientasi, isi orientasi, waktu pelaksanaan 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	<p>Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yan disampaikan</p> <p>Tugas pembuatan iklan lowongan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang pengadaan tenaker dan bagan. - Buku I : Hariandja, Marioshot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo. (Bab 3 hal 27, Bab 6 hal 125, Bab 7 hal 151) - Buku II : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 3 Hal 38) - Buku III : Lambert Consult. (2001). <i>HR</i>

	5. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang induksi SDM	orientasi 5. Pemahaman mengenai induksi			<p><i>Management (Hand Out). Bandung. Management & Entrepreneurship Consultant. (Module I Sesi III hal 34)</i></p> <p>- Buku IV : Werther, William B, JR (1989). <i>Human Resources and Personnel Management.</i> Singapore: McGraw-Hill Book Co. (Bagian II, Bab 6 hal 146, Bab 7 hal 175)</p>
--	--	--	--	--	---

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Procurement II (presentasi)

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami dan menerapkan materi pengadaan tenaga kerja dalam tugas penyusunan iklan lowongan kerja sebagai salah satu bentuk aplikasi dalam pengadaan Sumber Daya Manusia

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat merangkum berbagai macam jabatan, deskripsi jabatan, dan spesifikasi jabatannya. 2. Mahasiswa secara berkelompok dapat membuat suatu contoh iklan lowongan kerja suatu jabatan tertentu 3. Mahasiswa dapat mempresentasikan iklan lowongan kerja yang telah dibuatnya secara 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Macam-macam jabatan, deskripsi dan spesifikasi jabatan 2. Iklan lowongan kerja 3. Presentasi 	Presentasi, diskusi dan tanya jawab	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan, baik oleh dosen maupun kelompok yang presentasi	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Materi : uraian tentang jabatan yang dibuat oleh mahasiswa - Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo. (Bab 3 hal 27, Bab 6 hal 125, Bab 7 hal 151) - Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 3 Hal 38)

	berkelompok				<ul style="list-style-type: none">- Lambert Consult. (2001). <i>HR Management</i> (Hand Out). Bandung. Management & Enterpreneurship Consultant. (Module I Sesi III hal 34)
--	-------------	--	--	--	---

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Performance Appraisal
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami pengertian dan hakikat penilaian kinerja
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-6	1. Mahasiswa dapat menjelaskan pengetahuan dan hakikat penilaian kinerja	1. Manfaat penilaian kinerja, syarat penilaian kinerja, hambatan penilaian kinerja, cara untuk mengatasi hambatan penilaian, teknik penilaian	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang hakikat penilaian kinerja dalam bentuk power point - Buku I : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo (Bab 9 hal 194) - Buku II : Werther, William B, JR (1989). <i>Human Resources and Personnel Management</i>. Singapore: McGraw-Hill Book Co. (Bagian III, Bab 11, hal 302)

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Development

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan mengenai perbedaan pelatihan dan pengembangan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang pelatihan 3. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang pengembangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan pelatihan dan pengembangan 2. Alasan pelatihan, waktu pelatihan, pelatih dan instruktur, syarat-syarat pelatih, langkah-langkah pelaksanaan, analisis kebutuhan pelatihan, metode-metode, evaluasi 3. Pemahaman mengenai pengembangan dan batasan 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang pelatihan dan pengembangan SDM dalam bentuk power point - Buku I : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo (Bab 8 hal 167) - Buku II : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 4, hal 68) - Buku III : Lambert Consult. (2001). <i>HR</i>

		<p>pengembangan yang dibedakan dengan pelatihan</p>			<p><i>Management</i> (Hand Out). Bandung. Management & Entrepreneurship Consultant. (Module I Sesi IV hal 51)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buku IV : Spector, Paul E. (2000). <i>Industrial & Organizational Psychology</i>. New York: John Willey & Sons, Inc.(Bagian 3, Bab 7) - Buku V : Werther, William B, JR (1989). <i>Human Resources and Personnel Management</i>. Singapore: McGraw-Hill Book Co.(Bagian III Bab 9 hal 242)
--	--	---	--	--	---

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Compensation

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami macam-macam balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada Sumber Daya Manusia

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-8	<p>1. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi kompensasi untuk peningkatan motivasi SDM</p> <p>2. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi insentif untuk peningkatan motivasi SDM</p> <p>3. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi bagi hasil untuk peningkatan motivasi SDM</p>	<p>1. Macam-macam kompensasi, tujuan, metode, sistem dan kebijakan kompensasi</p> <p>2. Cara penghitungan insentif</p> <p>3. Cara penghitungan bagi hasil</p>	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	<p>Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.</p> <p>Kuis lisan di akhir pelajaran</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang macam-macam balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada SDMnya - Buku I : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Grasindo. (Bab 11 hal 243, Bab 12 hal 264) - Buku II : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara. (Bab 5 hal 117) - Buku III : Werther, William B, JR (1989). <i>Human Resources and</i>

					<p><i>Personnel Management.</i> Singapore: McGraw- Hill Book Co. (Bagian IV, Bab 12 hal 337, Bab 13 hal 362, Bab 14 hal 384)</p>
--	--	--	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Integration

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami pengintegrasian antara kepentingan organisasi dan keinginan Sumber Daya Manusia organisasi.

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-9	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan hubungan antar manusia 2. Mahasiswa dapat menjelaskan teori-teori motivasi 3. Mahasiswa dapat menjelaskan teori kepemimpinan 4. Mahasiswa dapat menjelaskan KKB dan Collective Bargaining 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar manusia dalam organisasi 2. Konsep-konsep motif dan motivasi dalam organisasi 3. Macam-macam kepemimpinan 4. KKB dan Collective Bargaining 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang kasus-kasus psikologi	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang HR integrasi - Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 6 hal 135) - Lambert Consult. (2001). <i>HR Management (Hand Out)</i>. Bandung. Management & Entrepreneurship Consultant. (Module I, Sesi VI hal 86)
Ke-10	UTS	UTS	UTS	UTS	UTS

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Maintenance
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami upaya-upaya organisasi dalam mempertahankan Sumber Daya Manusiannya yang berpotensi dalam pencapaian tujuan organisasi
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-11	1. Mahasiswa dapat menjelaskan efektivitas komunikasi dua arah antara organisasi dan SDM 2. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi konseling bagi SDM yang membutuhkan 3. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi K3 bagi SDM 4. Mahasiswa dapat menjelaskan Insentif bagi	1. Prinsip-prinsip komunikasi dan Johari Window 2. Fungsi dan tipe-tipe konseling dan sumber-sumber ketegangan SDM 3. Prinsip-prinsip Kesehatan dan Keselamatan Kerja 4. Insentif dan kesejahteraan SDM	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	- Alat : LCD dan OHP - Materi : uraian tentang HR Maintenance - Buku I : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Bumi Aksara (Bab 6 hal 135) - Buku II : Spector, Paul E. (2000). <i>Industrial & Organizational Psychology</i> . New York: John Willey & Sons, Inc. (Bagian 4, Bab 10 hal 223)

	<p>peningkatan kesejahteraan SDM</p> <p>5. Mahasiswa dapat menjelaskan prinsip-prinsip pendisiplinan SDM</p> <p>6. Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi-fungsi asuransi sosial bagi peningkatan kesejahteraan SDM</p>	<p>5. Prinsip-prinsip disiplin kerja</p> <p>6. Asuransi sosial SDM</p>			
--	---	--	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Health and Safety dan Stres Kerja
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat menjelaskan tentang prosedur kesehatan dan keselamatan kerja SDM dalam organisasi
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-12	1. Mahasiswa dapat menjelaskan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja 2. Mahasiswa dapat menjelaskan sumber stress 3. Mahasiswa dapat menjelaskan konsekuensi stres 4. Mahasiswa dapat menjelaskan simptom-simptom stres 5. Mahasiswa dapat menjelaskan	1. Pengertian keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja 2. Lingkungan, organisasi, dan individu 3. Distress dan eustress 4. Simptom fisiologis, psikologis, dan perilaku 5. Komponen sindrom burn out	Presentasi, diskusi dan tanya jawab	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Materi : Uraian tentang K3 dan Stres Kerja dalam bentuk power point - Buku I : Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). <i>Psikologi Industri dan Organisasi</i>. Jakarta: UI Press. (Bab 11 hal 370) - Buku II : Farida, Vida Hasna dan Euis Honiatri. (2005). <i>Mengikuti Prosedur Keamanan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja</i>. Bandung: Armico

	tentang burn out				<p>(Bab 4 hal 26, Bab 5 hal 33, Bab 6 hal 44)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Buku III : Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Bandung: PT Remaja Rosdakarya (Bab 14, hal 155 dan Bab 15, hal 161) - Buku IV : Spector, Paul E. (2000). <i>Industrial & Organizational Psychology</i>. New York: John Willey & Sons, Inc. (Bagian 4, Bab 11 hal 246) - Buku V : Werther, William B, JR (1989). <i>Human Resources and Personnel Management</i>. Singapore: McGraw-Hill Book Co. (Bagian 15, Bab 15 hal 414) - Lambert Consult. (2001). <i>HR Management (Hand Out)</i>. Bandung. Management & Entrepreneurship Consultant. (Module II
--	------------------	--	--	--	---

					Sesi VIII
--	--	--	--	--	-----------

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Carrier Development
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami perencanaan karir dan pengembangan kompetensi untuk mencapai perkembangan karir SDM dalam organisasi
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-13	1. Mahasiswa dapat menjelaskan peran organisasi dalam perencanaan karir SDM organisasi 2. Mahasiswa dapat menjelaskan peran pegawai/SDM organisasi dalam perencanaan karirnya dalam organisasi	1. Peran organisasi dalam perencanaan karir SDM organisasi 2. Peran pegawai dalam perencanaan karirnya	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	- Alat : LCD dan OHP - Media : Uraian tentang HR Carrier Development dalam bentuk power point - Buku I : Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Grasindo. (Bab 10 hal 218)

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)
 Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Competence at Work
 Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami kompetensi-kompetensi yang akan mempengaruhi
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-14	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan arti dari kompetensi, macam-macam kompetensi yang harus dipersiapkan dalam dunia kerja dan optimalisasi kompetensi dalam dunia kerja 2. Mahasiswa dapat menjelaskan mengenai beberapa aspek karakter yang berpengaruh dalam pengembangan kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti kompetensi, macam-macam kompetensi dan optimalisasi kompetensi dalam dunia kerja 2. Aspek karakter yang berpengaruh dalam pengembangan kompetensi 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP. - Media : uraian tentang HR Competence dalam bentuk power point. - Buku I : Spencer, Lyle M. and Signe, M. Spencer. (1993). <i>Competence at work: models fore superior performance</i>. New York: John Willey & Sons, Inc.

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : PG 561 Psikologi Sumber Daya Manusia (2 sks)

Topik bahasan : Konsep-konsep dalam HR Separation

Tujuan pembelajaran umum : Mahasiswa dapat memahami mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), alasan dilakukannya PHK, dan undang-undang yang mengaturnya.

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan	Tujuan Pembelajaran Khusus	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran	Tugas dan Evaluasi	Media dan Buku Sumber
Ke-15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan alasan PHK 2. Mahasiswa dapat menjelaskan undang-undang yang mengatur PHK 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alasan PHK 2. Undang-undang ketenagakerjaan yang mengatur tentang PHK 	Menyimak kuliah dari dosen, bertanya jawab, mengerjakan tugas dan diskusi	<p>Mahasiswa mencari dan merangkum dari literature lain tentang materi yang disampaikan.</p> <p>Kuis di akhir pelajaran sebagai usaha persiapan UAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alat : LCD dan OHP - Media : uraian tentang HR Separation - Buku I : Hasibuan, Malayu S.P. (2006). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara (Bab 9, hal 208)
Ke-16	UAS	UAS	UAS	UAS	UAS