

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MJ 205)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Kode dan nama mata kuliah : MJ 205, Manajemen Sumberdaya Manusia
 Topik Bahasan : Pendahuluan
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami prosedur perkuliahan, konsep dasar MSDM, dan pengaruh internal dan eksternal terhadap kebijakan MSDM di dalam perusahaan
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
1	1. Mahasiswa memahami silabus, kontrak kerja dan membuat kelompok 2. Mahasiswa memahami manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi 4. Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM 5. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan / isu	1. Silabus, kontrak kerja, pembagian kelompok 2. Manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang 3. Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi 4. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM 5. Tantangan dan isu strategis di bidang manajemen SDM	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Studi literatur untuk mengidentifikasi beberapa pengaruh lingkungan internal dan eksternal, tantangan & isu strategis di bidang MSDM di Indonesia	LCD dan OHP Ivencevich, John M, 2000 Muh Rivai, 2004

	strategis di bidang MSDM				
--	--------------------------	--	--	--	--

Topik Bahasan : Perencanaan SDM strategik (*strategic human resources planning*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, proses, dan pembuatan perencanaan SDM strategik
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali Perencanaan SDM strategik: konsep dasar dan tujuan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses Perencanaan SDM: analisis SWOT, peramalan kebutuhan, analisis ketersediaan, dan pengambilan keputusan 3. Mahasiswa dapat menggunakan metode perencanaan SDM 4. Mahasiswa dapat memberi contoh peran sistem informasi SDM dalam penentuan kebijakan Perencanaan SDM 5. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan strategis dalam perencanaan SDM 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan SDM strategik: konsep dasar dan tujuan 2. Proses Perencanaan SDM: analisis SWOT, peramalan kebutuhan, analisis ketersediaan, dan pengambilan keputusan dalam Perencanaan SDM 3. Metode : LTO, SP, Delphi, dan matriks transitional 4. Peran sistem informasi SDM dalam penentuan kebijakan Perencanaan SDM 5. Tantangan dan isu strategis dalam Perencanaan SDM 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	<p>Analisis kasus mengenai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan metode perencanaan SDM 2. Permasalahan dalam perencanaan SDM: kelebihan jumlah karyawan di perusahaan/ BUMN/Pemerintah 	<p>LCD dan OHP</p> <p>Walker, 2002</p> <p>Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005</p> <p>Veithzal Rivai, MBA, 2004, Grafindo Persada</p>

Topik Bahasan : Analisis dan Desain Pekerjaan (*Job Analysis and Design*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, , dan membuat suatu analisis dan desain pekerjaan
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
3	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami analisis dan desain pekerjaan :konsep dasar dan tujuan Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses analisis dan desain pekerjaan,membedakan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, serta membuat analisis dan desain pekerjaan Mahasiswa dapat membedakan evolusi pendekatan tradisional dan psikologi dalam desain pekerjaan Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan / isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> Analisis dan Desain Pekerjaan : konsep dasar dan tujuan Proses analisis dan desain pekerjaan <ol style="list-style-type: none"> Metode pengumpulan data pada analisis pekerjaan Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan Evolusi desain pekerjaan: pendekatan tradisional – psikologi Tantangan dan isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> Studi literatur mengenai evolusi pendekatan dalam desain pekerjaan dari pendekatan tradisional sampai pendekatan psikologi Pembuatan analisis dan desain pekerjaan 	<p>LCD dan OHP</p> <p>Gary Dessler, 2006</p> <p>Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999</p>

Topik Bahasan : Penarikan dan Seleksi (*Recruitment and Selection*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta proses penarikan dan seleksi

Jumlah pertemuan : 2 (dua) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
4,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan penarikan, seleksi 2. Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan, seleksi 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses penarikan, seleksi, 4. Mahasiswa dapat menghitung Cost-Benefit analisis untuk penarikan, seleksi 5. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali metode-metode penarikan, seleksi 6. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan /isu strategis penarikan, seleksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Konsep dasar dan tujuan penarikan, seleksi 2.Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan, seleksi 3.Proses penarikan, seleksi 4.Cost-Benefit analisis untuk penarikan, seleksi 5.Metode-metode penarikan, seleksi 6. Tantangan dan isu strategis dalam penarikan, seleksi 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Kelebihan dan kekurangan beberapa metode dalam penarikan seleksi disertai contoh. Isu khusus: <i>Online recruitment</i>	<p>LCD dan OHP</p> <p>Milkovich and Boudreau, 2003</p> <p>Ivencevich, John M, 2000</p>

Topik Bahasan : Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian

Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta proses Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian

Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 2. Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 4. Mahasiswa dapat menghitung Cost-Benefit analisis untuk Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 5. Mahasiswa dapat menjelaskankembali metode-metode Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 6. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan /isu strategis Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 2. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 3. Proses Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 4. Cost-Benefit analisis untuk Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 5. Metode Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 6. Tantangan dan isu strategis dalam Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Kelebihan dan kekurangan beberapa metode dalam Orientasi, Penempatan, dan Pemberhentian disertai contoh. Isu khusus: <i>On line orientation</i>	<p>LCD dan OHP</p> <p>Milkovich and Boudreau, 2003</p> <p>Ivencevich, John M, 2000</p>

Topik Bahasan : UJIAN TENGAH SEMESTER
 Tujuan Pembelajaran umum : Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 1-7
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
7	Mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap materi pembelajaran : Pendahuluan, Perencanaan SDM strategik, Analisis dan desain pekerjaan, Penarikan, seleksi, dan penempatan, orientasi, penempatan, dan pemberhentian	- Pendahuluan - Perencanaan SDM strategik - Analisis dan desain pekerjaan - Penarikan, seleksi, dan penempatan	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes

Topik Bahasan : Pelatihan dan Pengembangan (*training and development*)
Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan, perbedaan ,proses, metodes pelatihan dan Pengembangan
Jumlah pertemuan : 2 (dua) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
8,9	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan, perbedaan dan proses pelatihan dan pengembangan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali pendekatan pelatihan dan pengembangan sebagai sistem : <i>needs assessment, development, and evaluation</i> 3. Mahasiswa dapat menentukan metode pelatihan dan pengembangan sesuai dengan tujuan pelatihan dan pengembangan 4. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan dan isu strategis dalam pelatihan dan pengembangan 	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep dasar, tujuan, perbedaan dan proses pelatihan dan pengembangan - Pendekatan pelatihan dan pengembangan sebagai sistem : <i>needs assessment, development, and evaluation</i> - Metode pelatihan dan pengembangan - Tantangan dan isu strategis dalam pelatihan dan pengembangan 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.		<p>LCD dan OHP</p> <p>Gary Dessler, 2006</p> <p>Ivencevich, John M, 2000</p>

Topik Bahasan : Perencanaan dan Pengembangan Karir (*career planning*)

Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta proses perencanaan dan pengembangan karir

Jumlah pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
10	<i>I. Konsep dasar dan tujuan perencaan</i>	<i>I. Konsep dasar dan tujuan</i>	Menyimak kuliah	Analisis kasus	o LCD dan

	<p>karir secara individu (<i>individual career planning</i>)</p> <p>2. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara organisasi (<i>organizational career planning</i>)</p> <p>3. Jalur karir (<i>career path</i>)</p> <p>4. Perencanaan karir (<i>career planning</i>) vs jalur karir (<i>career path</i>)</p> <p>5. Konsep dasar dan tujuan Pengembangan karir (<i>career development</i>)</p> <p>6. Metode perencanaan dan pengembangan karir</p> <p>7. Penetapan kebijakan Perencanaan Karir</p> <p>8. Potensi masalah dalam perencanaan dan pengembangan karir</p> <p>9. Tantangan dan isu strategis dalam kebijakan perencanaan dan pengembangan karir</p>	<p>perencanaan karir secara individu (<i>individual career planning</i>)</p> <p>2. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara organisasi (<i>organizational career planning</i>)</p> <p>3. Jalur karir (<i>career path</i>)</p> <p>4. Perencanaan karir (<i>career planning</i>) vs jalur karir (<i>career path</i>)</p> <p>5. Konsep dasar dan tujuan Pengembangan karir (<i>career development</i>)</p> <p>6. Metode perencanaan dan pengembangan karir</p> <p>7. Penetapan kebijakan Perencanaan Karir</p> <p>8. Potensi masalah dalam perencanaan dan pengembangan karir</p> <p>9. Tantangan dan isu strategis perencanaan karir</p>	<p>dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.</p>	<p>:isu khusus :</p> <p>1. <i>Dual-career path</i></p> <p>2. <i>Career for Preretirement employee</i></p>	<p>OHP</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005 ○ Milkovich and Boudreau, 2003
--	---	--	--	---	---

Topik Bahasan : Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan penilaian prestasi kerja, dan menggunakan beberapa metode penilaian prestasi kerja.
 Jumlah pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
11	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa dapat menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan penilaian prestasi kerja - Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses sistematis pada penilaian prestasi kerja - Mahasiswa dapat menggunakan dan membedakan metode – metode penilaian prestasi kerja - Mahasiswa dapat memberi contoh 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan penilaian prestasi kerja 2. Proses sistematis pada penilaian prestasi kerja 3. Metode – metode penilaian prestasi kerja: pendekatan <i>scientific</i> dan subyektif, present and future oriented 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Studi literatur dari majalah, jurnal, buku, dan internet tentang : <i>Individual and Team Work Assessment</i>	LCD dan OHP Ivencevich, John M, 2000 Muh Rivai, 2004

	potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja - Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja penilaian prestasi kerja	4. Potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja 5. Tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja			Stephen Robbins, 2005
--	--	--	--	--	-----------------------

Topik Bahasan : Kompensasi (*compensation*)

Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, proses, dan metode dalam penetapan kebijakan kompensasi

Jumlah pertemuan : 2 (dua) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
12,13	<p>§ Mahasiswa memahami konsep dasar dan tujuan kompensasi</p> <p>§ Mahasiswa memahami prinsip dasar penetapan kompensasi : <i>internal equity dan eksternal equity</i></p> <p>§ Mahasiswa dapat menjelaskan dan membedakan faktor-faktor penentu kebijakan kompensasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisasi ○ Pasar tenaga kerja ○ Kategori pekerjaan ○ Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan kompensasi 2. Prinsip dasar penetapan kompensasi : <i>internal equity dan eksternal equity</i> 3. Faktor-faktor penentu kebijakan kompensasi: <ul style="list-style-type: none"> • Organisasi • Tujuan dan kebijakan perusahaan (<i>objectives and policy</i>) • Kemampuan keuangan perusahaan (<i>ability to pay</i>) 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Analisis kasus mengenai: <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Team-based pay</i> 2. <i>Compensation for special group</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - LCD dan OHP - Gary Dessler, 2006 - Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005

	<p>4. Mahasiswa dapat melakukan analisis kebijakn kompensasi dengan menggunakan <i>Job evaluations method</i> sesuai dengan empat faktor penentu kebijakn kompensasi</p> <p>5. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali masalah dalam penetapan kebijakan kompensasi</p> <p>6. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali tantangan dan isu strategis dalam kebijakan kompensasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pasar tenaga kerja • Survey upah (<i>pay survey</i>) • Biaya hidup (<i>Cost of living</i>) • Labor unions • Kondisi sosial ekonomi (<i>social economics condition</i>) • Peraturan pemerintah • Kategori pekerjaan • Job analysis dan job descriptions • Job evaluations • Karyawan • <i>Performance based pay</i> • <i>Skill based pay</i> • <i>Competency based pay</i> <p>4. <i>Job evaluations method</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>ranking methods</i> 2. <i>classifications method</i> 3. <i>factor comparison method</i> 4. <i>point method</i> <p>5. Masalah dalam penetapan kebijakan kompensasi</p> <p>Ø Tantangan dan isu strategis dalam kebijakan Kompensasi</p>			<p>– Milkovich and Boudreau, 2003</p>
--	--	--	--	--	---------------------------------------

Topik Bahasan : Pelatihan dan Pengembangan (*training and development*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan, perbedaan ,proses, metodes pelatihan dan Pengembangan
 Jumlah pertemuan : 2 (dua) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
11,12	5. Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan, perbedaan dan proses pelatihan dan pengembangan 6. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali pendekatan pelatihan dan pengembangan sebagai sistem : <i>needs assessment, development, and evaluation</i> 7. Mahasiswa dapat menentukan metode pelatihan dan pengembangan sesuai dengan tujuan pelatihan dan pengembangan 8. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan dan isu strategis dalam pelatihan dan pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep dasar, tujuan, perbedaaan dan proses pelatihan dan pengembangan - Pendekatan pelatihan dan pengembangan sebagai sistem : <i>needs assessment, development, and evaluation</i> - Metode pelatihan dan pengembangan - Tantangan dan isu strategis dalam pelatihan dan pengembangan 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.		LCD dan OHP Gary Dessler, 2006 Ivencevich, John M, 2000

Topik Bahasan : Review materi
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa dapat melakukan analisis dan solusi terhadap kasus-kasus dalam MSDM
 Jumlah pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
15	- Mahasiswa dapat memahami seluruh materi	1. Review terhadap seluruh materi	Tanya jawab dan diskusi	-	LCD dan OHP

Topik Bahasan : UJIAN AKHIR SEMESTER
 Tujuan Pembelajaran umum : Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 8-15
 Jumlah pertemuan : 1 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
16	Mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap materi pembelajaran : Penilaian Prestasi Kerja Pelatihan dan pengembangan	1. Penilaian Prestasi Kerja 2. Pelatihan dan pengembangan	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes