

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA LANJUTAN (MJ 206)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 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	§ Mahasiswa memahami silabus, kontrak kerja dan membuat kelompok § Mahasiswa memahami manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang § Mahasiswa dapat menjelaskan kembali manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi § Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM § Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan / isu strategis di bidangMSDM	Ø Silabus, kontrak kerja, pembagian kelompok Ø Manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang Ø Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi Ø Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM Ø Tantangan dan isu strategis di bidang manajemen SDM	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab	-	LCD dan OHP Ivencevich, John M, 2000 Muh Rivai, 2004

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Motivasi (*motivation*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta membedakan fokus dari teori motivasi tradisional dan kontemporer
 Jumlah pertemuan : 2 (satu) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
2,3	1. Mahasiswa memahami motivasi : Konsep dasar 2. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali teori tradisional motivasi 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali Teori kontemporer motivasi 4. Mahasiswa dapat membedakan fokus dari teori motivasi tradisional dan teori motivasi kontemporer 5. Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh motivasi dan prestasi kerja 6. Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh motivasi dan produktivitas kerja	1. Motivasi : Konsep dasar 2. Teori tradisional motivasi : <i>a. Hierarchy of needs theory</i> <i>b. Theory X and Theory Y</i> <i>c. Two factor theory</i> 3. Teori kontemporer motivasi 1. <i>ERG theory</i> 2. <i>McClelland's theory of needs</i> 3. <i>Cognitive evaluation theory</i> 4. <i>Goal-setting theory</i> 5. <i>Reinforcement theory</i> 6. <i>Equity theory</i> 7. <i>Expectancy theory</i> 4. Teori motivasi tradisional vs teori motivasi kontemporer	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	-	o LCD dan OHP o Stephen Robbins, 2005

		5. Motivasi dan prestasi kerja 6. Motivasi dan produktivitas			
--	--	---	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Kepuasan kerja (*job satisfaction*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, peran strategis dan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi dan produktivitas kerja.
 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
4	1. Mahasiswa memahami kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) : konsep dasar dan peran strategis dalam perusahaan 2. Mahasiswa mampu menjelaskan kembali faktor-faktor penentu Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) 3. Mahasiswa mampu melakukan pengukuran kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) 4. Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan prestasi kerja 5. Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan produktivitas kerja	1. Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) : konsep dasar dan peran strategis dalam perusahaan 2. Faktor-faktor penentu Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) 3. Pengukuran Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) 4. Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan prestasi kerja 5. Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) dan produktivitas kerja 6. Tantangan dan isu strategis dalam Kepuasan kerja (<i>job</i>	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	-	<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP o Muh Rivai, 2004 o Stephen Robbins, 2005

	6. Tantangan dan isu strategis dalam Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>)	<i>satisfaction</i>			
--	---	---------------------	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 205, Manajemen Sumberdaya Manusia
 Topik Bahasan : Integrasi dan Disiplin SDM
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa mampu memahami konsep dasar, tujuan dan proses integrasi dan disiplin
 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	1. Mahasiswa memahami Integrasi dan disiplin SDM :konsep dasar dan tujuan 2. Mahasiswa mampu menjelaskan tahapan/proses integrasi dan disiplin SDM 3. Mahasiswa mampu memberi contoh masalah yang muncul dalam integrasi dan disiplin SDM 4. Mahasiswa mampu memberi contoh Tantangan dan isu strategis dalam integrasi dan disiplin SDM	1. Integrasi dan disiplin SDM :konsep dasar dan tujuan 2. Tahapan/proses Integrasi dan disiplin karyawan 3. Masalah yang muncul dalam Integrasi dan Disiplin SDM 4. Tantangan dan isu strategis dalam Hubungan Perusahaan dan Karyawan	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Kasus berkaitan dengan hubungan industrial dan peran strategis serikat pekerja	<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP o Muh Rivai, 2004 o Stephen Robbins, 2005

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
Topik Bahasan : UJIAN TENGAH SEMESTER
Tujuan Pembelajaran umum : Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 1-7
Jumlah pertemuan : 2 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	Mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap materi pembelajaran 1-7	materi pembelajaran 1-7	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Hubungan Industrial (*industrial relations*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan hubungan industrial serta peran strategis serikat pekerja
 Jumlah pertemuan : 2 kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
10,11	1) Mahasiswa memahami hubungan industrial :konsep dasar dan tujuan 2) Mahasiswa mampu menjelaskan tahapan/proses Hubungan Perusahaan dan Karyawan 3) Mahasiswa mampu memberi contoh peran strategis serikat pekerja dalam hubungan perusahaan dan karyawan 4) Mahasiswa mampu memberi contoh kasus mengenai perundingan kolektif 5) Mahasiswa mampu memberi contoh masalah yang muncul dalam hubungan industrial 6) mampu i contoh Tantangan dan isu strategis hubungan	1) Hubungan industrial :konsep dasar dan tujuan 2) Tahapan/proses Hubungan Perusahaan dan Karyawan 3) Serikat pekerja : peran strategis dalam hubungan perusahaan dan karyawan 4) Perundingan kolektif 5) Masalah yang muncul dalam hubungan industrial 6) Tantangan dan isu strategis dalam Hubungan Perusahaan dan Karyawan	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Kasus berkaitan dengan hubungan industrial dan peran strategis serikat pekerja	<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP o Gary Dessler, 2006 o Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999

	perusahaan dan karyawan			
--	-------------------------	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 205, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (*Evaluating the HR Function*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, tujuan, dan proses evaluasi fungsi MSDM
 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>a. Mahasiswa mampu menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan dari Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia</p> <p>b. Mahasiswa mampu menjelaskan kembali faktor internal dan eksternal dalam Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia</p> <p>c. Mahasiswa mampu membuat Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia didasarkan pada kriteria dan metode</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Konsep dasar dan tujuan dari Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia - Faktor internal dan eksternal dalam Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia - Proses Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia <ol style="list-style-type: none"> 1. Kriteria : prestasi kerja karyawan, kepuasan kerja, kesesuaian dengan peraturan pemerintah, dan biaya 2. Metode : <i>checklist</i>, 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.		<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP o Gary Dessler, 2006 o Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999

	<p>d. Mahasiswa mampu memberi contoh masalah dalam proses Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia</p> <p>e. Mahasiswa mampu memberi contoh tantangan dan isu strategis dalam Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia</p>	<p><i>statistical approach, turnover, dan attitude and opinion surveys</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Masalah dalam proses Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia - Tantangan dan isu strategis dalam Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 			
--	--	--	--	--	--

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
Topik Bahasan : Diskusi Kasus Manajemen Sumberdaya Manusia
Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa dapat melakukan analisis dan solusi terhadap kasus-kasus dalam MSDM
Jumlah pertemuan : 3 (tiga) kali

Pertemuan ke	Tujuan pembelajaran khusus (performansi/indikator)	Sub pokok bahasan dan rincian materi	Proses pembelajaran	Tugas dan evaluasi	Media dan buku sumber
13,14,15	Mahasiswa dapat melakukan analisis dan solusi terhadap kasus materi	kasus materi	Diskusi kasus	Analisis kasus	o LCD dan OHP

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
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	Materi 8-15	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes