

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
MATA KULIAH: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA I

	SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA PROGRAM STUDI MANAJEMEN				
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER					
Mata Kuliah	Kode	Rumpun MK	Bobot (sks)	Semester	Tanggal Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia I	MJN 240	Manajemen Sumber Daya Manusia	3 sks		Januari 2018
OTORISASI	Dosen Pengembang RPS	Diah Pranitasari		Kaprodi	
	Tanda tangan	Tanda tangan		Tanda tangan	
Capaian Pembelajaran	CPL- Prodi				
	S9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia secara mandiri			
	P1	Menguasai konsep teori ilmu manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya dalam berbagai tipe organisasi baik bisnis maupun non bisnis pada tingkat lokal, nasional dan global			
	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya			
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur			
	KK1	Mampu menyelesaikan masalah rutin fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan fungsi organisasi (sumberdaya manusia) dengan kaidah yang berlaku			
	CP-MK				

	<p>M1 M2 M3 M4 M5</p>	<p>Mahasiswa mampu menjabarkan konsep manajemen sumber daya manusia (P1, S9, KK1) Mahasiswa mampu menjelaskan kaidah-kaidah yang berlaku dan menggali tantangan-tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (KU2) Mahasiswa mampu mengemukakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (S9, P1) Mahasiswa mampu membuat alat-alat manajemen sumber daya manusia secara sederhana (analisis pekerjaan, analisis jabatan, penilaian kinerja) (KU2) Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan rutin pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (S9, KK1, KU1)</p>
	Sub CP-ML	
	<p>L1 L2 L3 L4 L5 L6 L7 L8 L9 L10 L11 L12 L13</p>	<p>Mahasiswa mampu menjelaskan tentang pengertian dan konsep manajemen sumber daya manusia (M1) Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengidentifikasi tantangan-tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (M2) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang analisis pekerjaan (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang perencanaan dan rekrutmen SDM (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang seleksi dan penempatan (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang pelatihan (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang manajemen kinerja (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang pengembangan karyawan (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang retensi, keterlibatan dan karier karyawan (M3) Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kompensasi (M3) Mahasiswa mampu menyusun dan membuat proses analisis pekerjaan, analisis jabatan dan penilaian kinerja secara sederhana (M4) Mahasiswa mampu menganalisa dan menjelaskan alternatif penyelesaian masalah rutin pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi (M5)</p>
Deskripsi Singkat MK	Mata Kuliah MSDM I memberikan pemahaman dan penerepan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan tujuan strategi organisasi. Kajian MSDM I meliputi: Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan dan Manajemen Bakat, Perencanaan Personel dan Perekrutan, Tes dan Seleksi Karyawan, Wawancara Kandidat, Pelatihan dan Pengembangan, Manajemen dan Penilaian Kinerja, Mengelola Retensi, Keterlibatan dan Karier Karyawan, dan Kompensasi.	
Materi Pembelajaran/	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Analisis Pekerjaan dan Manajemen Bakat 3. Perencanaan Personel dan Perekrutan 	

Pokok Bahasan	4. Tes dan Seleksi Karyawan 5. Wawancara Kandidat 6. Pelatihan dan Pengembangan 7. Manajemen dan Penilaian Kinerja 8. Mengelola Retensi, Keterlibatan dan Karier Karyawan 9. Kompensasi: Menyusun Rencana Bayaran Strategis, Bayaran Berdasarkan Kinerja dan Insentif Finansial, Tunjangan dan Pengabdian			
Pustaka	Utama:			
	1. Gary Dessler, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Penerbit Salemba, 2017. (GD) 2. Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Edisi Enam, Salemba Empat, Jakarta, 2011. (RN)			
	Pendukung:			
	Prof. Dr. Wilson Bangun, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> , Penerbit Erlangga, Jakarta, 2012. (WB)			
Media Pembelajaran	Perangkat lunak: -		Perangkat keras: LCD dan White Board	
Tim Pengajar				
Mata Kuliah Prasyarat	Pengantar Manajemen			

Rencana Pembelajaran Semester (RPS)

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
1	Mahasiswa dapat memahami pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> · Apa yang dimaksud Manajemen Sumber Daya Manusia dan bagaimana hubungannya dengan proses manajemen · Tren penting yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia · Pentingnya manajer sumber daya manusia 	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi	·	<ul style="list-style-type: none"> · Ketepatan mengidentifikasi pengertian MSDM · Ketepatan menjelaskan pentingnya MSDM 	-	GD ch 1 dan RN ch 1
2 dan 3	Mahasiswa mampu memahami manajemen bakat, pentingnya manajemen bakat, proses analisis pekerjaan, metode analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan analisis pekerjaan berbasis kompetensi	Analisis Pekerjaan dan Manajemen Bakat	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 1 kelompok: 3 x 60' tugas melakukan proses analisis pekerjaan	Tugas menunjukkan proses analisis pekerjaan dan membuat <i>job description</i>	Ketepatan memahami manajemen bakat, proses analisis pekerjaan, metode analisis pekerjaan,	20%	GD ch 4 dan RN ch 4

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
				secara sederhana dan menuliskannya dalam deskripsi dan spesifikasi pekerjaan	dan <i>job specification</i> secara sederhana	menulis deskripsi pekerjaan, menulis spesifikasi pekerjaan		
4	Mahasiswa mampu memahami teknik-teknik utama dalam perencanaan dan peramalan pekerjaan, pentingnya perekrutan yang efektif, sumber-sumber kandidat, proses rekrutmen, pedoman praktis mendapatkan informasi aplikasi	Perencanaan Personel dan Perekrutan	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 2 individu: 3 x 60' tugas menjabarkan proses perencanaan dan peramalan SDM serta memberikan kasus-kasus terkait	Tugas menunjukkan teknik-teknik perencanaan dan peramalan SDM, proses rekrutmen serta contoh kasus	Ketepatan memahami teknik-teknik utama dalam perencanaan dan peramalan pekerjaan, perekrutan yang efektif, sumber-sumber kandidat, proses rekrutmen	10%	GD ch 5 dan RN ch 5
5 dan 6	Mahasiswa mampu memahami pentingnya tes dan seleksi karyawan, reabilitas dan validitas seleksi, metode tes dan seleksi, jenis-jenis wawancara seleksi,	Tes dan Seleksi Karyawan, Mewawancarai Kandidat	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 3 kelompok:	Tugas menunjukkan proses tes dan seleksi serta	Ketepatan memahami pentingnya tes dan seleksi karyawan, reabilitas dan	10%	GD ch 6 dan 7; RN ch 6

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
	kesalahan-kesalahan dalam wawancara seleksi, wawancara situasional terstruktur.			3 x 60' tugas memberikan contoh kasus-kasus terkait seleksi dan wawancara	wawancara contoh kasus	validitas seleksi, metode tes dan seleksi, jenis-jenis wawancara seleksi, kesalahan-kesalahan dalam wawancara seleksi, wawancara situasional terstruktur		
7	Mahasiswa mampu memahami tujuan dan proses orientasi karyawan, proses pelatihan, teknik-teknik pelatihan, metode pengembangan karyawan, perubahan organisasi	Pelatihan dan Pengembangan	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 4 individu: 3 x 60' tugas menjelaskan teknik-teknik pelatihan serta metode pengembangan	Tugas menunjukkan tujuan dan proses orientasi karyawan, proses pelatihan, teknik-teknik pelatihan,	Ketepatan memahami tujuan dan proses orientasi karyawan, proses pelatihan, teknik-teknik pelatihan, metode	10%	GD ch 8 dan RN ch 7, 9

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
				dan menunjukkan kasus-kasus terkait	metode pengembangan karyawan, perubahan organisasi. Mengetahui kasus-kasus terkait	pengembangan karyawan, perubahan organisasi		
UTS								
9 dan 10	Mahasiswa mampu memahami proses penilaian, manajemen kinerja, alat-alat penilaian kinerja, permasalahan dalam penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja	Manajemen dan Penilaian Kinerja	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 5 kelompok: 3 x 60' tugas menjelaskan pengertian, manfaat manajemen kinerja serta membandingkan alat-alat penilaian kinerja	Tugas menunjukkan pengertian, manfaat manajemen kinerja serta membandingkan alat-alat penilaian kinerja	Ketepatan memahami proses penilaian, manajemen kinerja, alat-alat penilaian kinerja, permasalahan dalam penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja	10%	GD ch 9 dan RN ch 8
11 dan 12	Mahasiswa mampu memahami pendekatan komprehensif untuk	Mengelola Retensi,	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi	Tugas menunjukkan	·Ketepatan memahami	10%	GD ch 10

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
	mempertahankan karyawan, mengapa keterlibatan karyawan menjadi hal yang penting, promosi dan karier siklus hidup karyawan	Keterlibatan, dan Karier Karyawan		Tugas 6 individu: 3 x 60' tugas menjelaskan pendekatan komprehensif untuk mempertahankan karyawan, keterlibatan karyawan dan karier karyawan serta menunjukkan kasus-kasus terkait	an pendekatan komprehensif untuk mempertahankan karyawan, keterlibatan karyawan dan karier karyawan serta menunjukkan kasus-kasus terkait	secara komprehensif untuk mempertahankan karyawan, keterlibatan karyawan, promosi dan karier siklus hidup karyawan		Dan RN ch 10
13, 14 dan 15	Mahasiswa mampu memahami faktor-faktor dasar yang menentukan tingkat bayaran, evaluasi pekerjaan, menyusun rencana bayaran yang kompetitif pasar, rencana insentif dan insentif utama, jenis-jenis tunjangan, program tunjangan fleksibel	Kompensasi: rencana bayaran strategis, bayaran berdasarkan kinerja dan insentif finansial, tunjangan dan	Tutorial + Diskusi	1 x 50' tutorial 2 x 50' diskusi Tugas 7 kelompok: 3 x 60' tugas menjelaskan metode-metode evaluasi	Tugas menunjukkan proses evaluasi jabatan, insentif dan tunjangan serta menunjukkan kasus-	Ketepatan memahami faktor-faktor dasar yang menentukan tingkat bayaran, evaluasi pekerjaan, menyusun	30%	GD ch 11, 12, 13 dan RN 11, 12, 13

(1) Minggu ke	(2) Kemampuan akhir yang diharapkan	(3) Bahan kajian	(4) Bentuk pembelajaran	(5) Waktu	(6) Pengalaman belajar mahasiswa	(7) Kriteria penilaian dan indikator	(8) Bobot nilai	(9) Referensi
		layanan karyawan		jabatan dan membuat evaluasi jabatan secara sederhana.	kasus terkait	rencana bayaran yang kompetitif pasar, rencana insentif dan insentif utama, jenis-jenis tunjangan, program tunjangan fleksibel		
UAS								