

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

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	<ol style="list-style-type: none"> 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 strategis di bidang MSDM 	<ol style="list-style-type: none"> 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 mengidentifikasikan beberapa pengaruh lingkungan internal dan eksternal, tantangan & isu strategis di bidang MSDM di Indonesia	LCD dan OHP Ivencevich, John M, 2000 Muh Rivai, 2004

Topik Bahasan : Perencanaan SDM strategik (*strategic human resources planning*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep dasar, proses, dan pembuatan perencanaan SDM strategik
 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
2,3	<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.	Analisis kasus mengenai: <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan metode perencanaan SDM 2. Permasalahan dalam perencanaan SDM: kelebihan jumlah karyawan di perusahaan/ BUMN/Pemerintah 	LCD dan OHP Walker, 2002 Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005

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 : 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	<ul 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"> 1. Analisis dan Desain Pekerjaan : konsep dasar dan tujuan 2. Proses analisis dan desain pekerjaan <ol style="list-style-type: none"> a. Metode pengumpulan data pada analisis pekerjaan b. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan 3. Evolusi desain pekerjaan: pendekatan tradisional – psikologi 4. Tantangan dan isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studi literatur mengenai evolusi pendekatan dalam desain pekerjaan dari pendekatan tradisional sampai pendekatan psikologi 2. Pembuatan analisis dan desain pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> a. LCD dan OHP b. Gary Dessler, 2006 c. Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999

Topik Bahasan : Penarikan, Seleksi, dan Penempatan (*Recruitment, Selection, and Placement*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta proses penarikan, seleksi, dan penempatan
 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
6,7	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan penarikan, seleksi, dan penempatan 2. Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan, seleksi, dan penempatan 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses penarikan, seleksi, dan penempatan 4. Mahasiswa dapat menghitung Cost-Benefit analisis untuk penarikan, seleksi, dan penempatan 5. Mahasiswa dapat menjelaskankembali metode-metode penarikan, seleksi, dan penempatan 6. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan /isu strategis penarikan, seleksi, dan penempatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan penarikan, seleksi, dan penempatan 2. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan, seleksi, dan penempatan 3. Proses penarikan, seleksi, dan penempatan 4. Cost-Benefit analisis untuk penarikan, seleksi, dan penempatan 5. Metode-metode penarikan, seleksi, dan penempatan 6. Tantangan dan isu strategis dalam penarikan, seleksi, dan penempatan 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Kelebihan dan kekurangan beberapa metode dalam penarikan seleksi dan penempatan disertai contoh. Isu khusus: <i>On line recruitment</i>	<p>LCD dan OHP</p> <p>Milkovich and Boudreau, 2003</p> <p>Ivancevich, 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
8	Mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap materi pembelajaran : Pendahuluan, Perencanaan SDM strategik, Analisis dan desain pekerjaan, Penarikan, seleksi, dan penempatan	- 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 : 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 : 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
9,10	- 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 potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja - Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja	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 4. Potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja 5. Tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja	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 Stephen Robbins, 2005

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	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, 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 : Diskusi Kasus Manajemen Sumberdaya Manusia
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa dapat melakukan analisis dan solusi terhadap kasus-kasus dalam MSDM
 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
13,14,15	Mahasiswa dapat melakukan analisis dan solusi terhadap kasus: - Perencanaan SDM strategik - Analisis dan desain pekerjaan - Penarikan, seleksi, dan penempatan - Penilaian Prestasi Kerja - Pelatihan dan pengembangan	1. Perencana an SDM strategik 2. Analisis dan desain pekerjaan 3. Penarikan, seleksi, dan penempatan 4. Penilaian Prestasi Kerja 5. Pelatihan dan pengembangan	Diskusi kasus	Analsisis kasus	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

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Silabus, kontrak kerja, pembagian kelompok ➤ Manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang ➤ Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi ➤ Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM ➤ 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 : 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
2,3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mahasiswa memahami konsep dasar dan tujuan kompensasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan kompensasi 2. Prinsip dasar penetapan kompensasi : 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya	Analisis kasus mengenai:	- LCD dan OHP

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mahasiswa memahami prinsip dasar penetapan kompensasi : <i>internal equity dan eksternal equity</i> ▪ Mahasiswa dapat menjelaskan dan membedakan faktor-faktor penentu kebijakan kompensasi: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organisasi ○ Pasar tenaga kerja ○ Kategori pekerjaan ○ Karyawan 4. Mahasiswa dapat melakukan analisis kebijakn kompensasi dengan menggunakan <i>Job evaluations method</i> sesuai dengan empat faktor penentu kebijakn kompensasi 5. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali masalah dalam penetapan kebijakan kompensasi 6. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali tantangan dan isu strategis dalam kebijakan kompensasi 	<p><i>internal equity dan eksternal equity</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Faktor-faktor penentu kebijakan kompensasi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi 3. Tujuan dan kebijakan perusahaan (<i>objectives and policy</i>) 4. Kemampuan keuangan perusahaan (<i>ability to pay</i>) 2. Pasar tenaga kerja <ol style="list-style-type: none"> 5. Survey upah (<i>pay survey</i>) 6. Biaya hidup (<i>Cost of living</i>) 7. Labor unions 8. Kondisi sosial ekonomi 9. (<i>social economics condition</i>) 10. Peraturan pemerintah 3. Kategori pekerjaan <ol style="list-style-type: none"> 1. Job analysis dan job descriptions 2. Job evaluations <p>Karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Performance based pay</i> 2. <i>Skill based pay</i> 3. <i>Competency based pay</i> <ol style="list-style-type: none"> 4. <i>Job evaluations method</i> : <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> 5. Masalah dalam penetapan kebijakan kompensasi <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tantangan dan isu strategis dalam kebijakan Kompensasi 	<p>jawab, dan mengerjakan tugas.</p>	<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"> – Gary Dessler, 2006 – Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005 – Milkovich and Boudre au, 2003
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Promosi, Rotasi, Demosi dan Separasi (*promotions, rotations, demotions, and separations*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, dan metode promosi, rotasi, demosi dan separasi
 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan promosi, rotasi, demosi dan separasi 2. Mahasiswa dapat memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan promosi, rotasi, demosi dan separasi 3. Mahasiswa dapat menjelaskan kembali proses promosi, rotasi, demosi dan separasi 4. Mahasiswa dapat menghitung Cost-Benefit analisis untuk proses promosi, rotasi, demosi dan separasi 5. Mahasiswa dapat memberi contoh Potensi masalah dalam promosi, rotasi, demosi dan separasi 6. Mahasiswa dapat memberi contoh tantangan /isu strategis proses promosi, rotasi, demosi dan separasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan promosi, rotasi, demosi dan separasi 2. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan promosi, rotasi, demosi dan separasi 3. Proses promosi, rotasi, demosi dan separasi 4. Cost-Benefit analisis untuk promosi, rotasi, demosi dan separasi 5. Potensi masalah dalam promosi, rotasi, demosi dan separasi 6. Tantangan dan isu strategis dalam promosi, rotasi, demosi dan separasi 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Studi literature berkaitan dengan : <i>Assessment Centre</i>	<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP o Gary Dessler, 2006 o Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 206, Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan
 Topik Bahasan : Perencanaan dan Pengembangan Karir (*career planning*)
 Tujuan Pembelajaran umum : Mahasiswa memahami konsep, tujuan, serta proses perencanaan dan pengembangan karir
 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
5,6	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara individu (<i>individual career planning</i>) 2. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara organisasi (<i>organizational career planning</i>) 3. Jalur karir (<i>career path</i>) 4. Perencanaan karir (<i>career planning</i>) vs jalur karir (<i>career path</i>) 5. Konsep dasar dan tujuan Pengembangan karir (<i>career development</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara individu (<i>individual career planning</i>) 2. Konsep dasar dan tujuan perencanaan karir secara organisasi (<i>organizational career planning</i>) 3. Jalur karir (<i>career path</i>) 4. Perencanaan karir (<i>career planning</i>) vs jalur karir (<i>career path</i>) 5. Konsep dasar dan tujuan Pengembangan karir (<i>career development</i>) 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	Analisis kasus :isu khusus : <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dual- career path</i> 2. <i>Career for Preretirement employee</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ○ LCD dan OHP ○ Mondy R. Wayne dan Noe, Robert M, 2005 ○ Milkovich and

	<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><i>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>Boudreau, 2003</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	---------------------------

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 : 21 (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	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami motivasi : Konsep dasar Mahasiswa dapat menjelaskan kembali teori tradisional motivasi Mahasiswa dapat menjelaskan kembali Teori kontemporer motivasi Mahasiswa dapat membedakan fokus dari teori motivasi tradisional dan teori motivasi kontemporer Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh motivasi dan prestasi kerja Mahasiswa dapat menjelaskan pengaruh motivasi dan produktivitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi : Konsep dasar Teori tradisional motivasi : <ol style="list-style-type: none"> <i>Hierarchy of needs theory</i> <i>Theory X and Theory Y</i> <i>Two factor theory</i> Teori kontemporer motivasi <ol style="list-style-type: none"> <i>ERG theory</i> <i>McClelland's theory of needs</i> <i>Cognitive evaluation theory</i> <i>Goal-setting theory</i> <i>Reinforcement theory</i> <i>Equity theory</i> <i>Expectancy theory</i> Teori motivasi tradisional vs teori motivasi kontemporer Motivasi dan prestasi kerja Motivasi dan produktivitas 	Menyimak kuliah dari dosen, tanya jawab, dan mengerjakan tugas.	-	<ul style="list-style-type: none"> o LCD dan OHP 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 : 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
8	Mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap materi pembelajaran : Pendahuluan, kompensasi, , promosi, rotasi, demosi dan separasi, perencanaan dan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendahuluan ▪ kompensasi, ▪ promosi, rotasi, demosi dan separasi ▪ perencanaan dan pengembangan karir 	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes

	pengembangan karir dan motivasi	▪ motivasi			
--	---------------------------------	------------	--	--	--

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
9	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"> ○ LCD dan OHP ○ Muh Rivai, 2004 ○ Stephen Robbins, 2005

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan nama mata kuliah : MJ 205, 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 : 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
10	5. Mahasiswa memahami hubungan industrial :konsep dasar dan tujuan 6. Mahasiswa mampu menjelaskan tahapan/proses Hubungan Perusahaan dan Karyawan 7. Mahasiswa mampu memberi contoh peran strategis serikat pekerja dalam hubungan perusahaan dan karyawan 8. Mahasiswa mampu memberi contoh kasus mengenai perundingan kolektif 9. Mahasiswa mampu memberi contoh masalah yang muncul dalam hubungan industrial 10. Mahasiswa mampu memberi contoh Tantangan dan isu strategis dalam hubungan perusahaan dan karyawan	5. Hubungan industrial :konsep dasar dan tujuan 6. Tahapan/proses Hubungan Perusahaan dan Karyawan 7. Serikat pekerja : peran strategis dalam hubungan perusahaan dan karyawan 8. Perundingan kolektif 9. Masalah yang muncul dalam hubungan industrial 10. 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"> ○ LCD dan OHP ○ Gary Dessler, 2006 ○ Schuller, Randall dan E Jackson, Susan, 1999

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 : 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
11	<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> <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>	<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, statistical approach, turnover, dan attitude and opinion surveys</i> - Masalah dalam proses Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia - Tantangan dan isu strategis dalam Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 	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

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
12	<ol style="list-style-type: none"> 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 6. Tantangan dan isu strategis dalam Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> 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 satisfaction</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

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: 1. Kompensasi 2. Promosi, Rotasi, Demosi dan Separasi 3. Motivasi 4. Perencanaan dan pengembangan karir 5. Integrasi dan disiplin 6. Hubungan industrial 7. Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 8. Kepuasan kerja	1. Kompensasi 2. Promosi, Rotasi, Demosi dan Separasi 3. Motivasi 4. Perencanaan dan pengembangan karir 5. Integrasi dan disiplin 6. Hubungan industrial 7. Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 8. Kepuasan kerja	Diskusi kasus	Analisis kasus	○ 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 1. Perencanaan dan pengembangan karir 2. Integrasi dan disiplin 3. Hubungan industrial 4. Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 5. Kepuasan kerja	3. Perencanaan dan pengembangan karir 4. Integrasi dan disiplin 5. Hubungan industrial 6. Evaluasi Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia 7. Kepuasan kerja	Mahasiswa melakukan tes tertulis terdiri dari soal teori dan kasus	Tes tertulis	Lembar tes