|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Description: Logo BARU UMB 25% | **RANCANGAN PEMBELAJARAN****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS** |  Q |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Dokumen | **12-2-1.2.03.00** | **Distribusi** |
| Tgl. Efektif | 01 Maret 2014 |  |  |  |  |  |  |

**Judul Mata Kuliah : MSDM Semester : 3**  **Sks :** 3 **Kode : 84068**

**Dosen/Team Teaching :**

1. Dra. Evawati Khumaedi, M.Si.
2. Daru Asih, SE, M.Si.

**Diskripsi Mata Kuliah :**

1. Menjelaskan keterkaitan mata kuliah ke dalam struktur kurikulum secara keseluruhan pada prodi.
2. Menjelaskan keterkaitan dengan kecirian fakultas / prodi dan atau kecirian lulusan kesarjanaan
3. Menjelaskan keterkaitan mata kuliah dengan mata kuliah lain yang menjadi prasyarat atau keberlanjutan mata kuliah ini

**Kompetensi :**

Memahami fungsi manajerial dan fungsi operasional MSDM untuk dapat mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bisnis maupun non bisnis.

| **Minggu Ke \*** | **KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN \*** | **BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN\*** | **BENTUK** **PEMBELAJARAN\*** | **KRITERIA PENILAIAN****(Indikator)\*** | **BOBOT NILAI** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Mampu memahami kontrak perkuliahan dan aktif berdiskusiMempresentasikan Peranan Strategis ruang lingkup manajemen Sumber Daya Manusia  | kontrak dan system perkuliahan.Peranan strategis manajemen sumber Daya Manusia | Ceramah,Pembagian tugas |  |  |
| 2 | Mampu menjelaskan dan mengindentifikasi Globalisasi SDM | Globalisasi SDM | Ceramah & Small group discussion | - Kemampuan berkomunikasi, - Kelengkapan & Kebenaran penjelasan  | 10% |
| 3 | Mampu memahami proses pengadaan karyawan | Pengadaan Karyawan | Ceramah & Small group discussion | - Kemampuan berkomunikasi,- Ketepatan penyerahan makalah - Pengadaan Karyawan. | 5 % |
| 4 | Mampu menjelaskan dan menganalisa proses Perencanaan Personel Dan Perekrutan SDM | Perencanaan personel dan Perekrutan SDM | Ceramah & Small group discussion  | - Kemampuan berkomunikasi, - Ketepatan penyerahan makalah, - Kerjasama | 5 % |
| 5 | Mampu menjelaskan dan mempresentasikan Proses Pengujian dan Seleksi Karyawan | Pengujian dan Seleksi karyawan | Ceramah, Small group discussion  | - Kemampuan berkomunikasi,- Ketepatan penyerahan makalah - Pengujian dan Seleksi Karyawan | 5 % |
| 6 | Mampu memilah bentuk-bentuk Pelatihan dan Pengembangan | Pelatihan dan pengembangan | Ceramah & Small group discussion  | - Kemampuan berkomunikasi,- Ketepatan penyerahan makalah - Kemampuan memilah bentuk  pengembangan yang tepat. | 5 % |
| 7 | Mampu memahami dam menentukan metode Penilaian Kinerja  | Penilain Kinerja | Ceramah, Problem based`learning | Ketepatan penyelesaian masalah | 5 % |
| **8** | **Ujian Tengah Semester** | **30%** |
| 9 | Mampu menjelaskan proses pemberian Kompensasi : Gaji dan Upah | Kompensasi ; Gaji dan Upah | Ceramah |  |  |
| 10 | Mampu menentukan proses pemberian Kompensasi ; Insentif dan Tunjangan | Kompensasi ; Insentif dan tunjangan | Ceramah, Discovery learning, presentasi | - Kemampuan mengumpulkan  informasi- Kemampuan mendeskripsikan  materi. | 10% |
| 11 | Mampu menjelaskan kebutuhan terhadap integrasi | Integrasi | Ceramah, Discovery learning, presentasi | - Kemampuan mengumpulkan  informasi, - Kemampuan mendeskripsikan materi. | 5 % |
| 12 | Mampu memahami dan menentukan program-program Pemeliharaan karyawan.  | Pemeliharaan karyawan | Ceramah, Small group discussion | - Kemampuan berkomunikasi,- Ketepatan penyerahan makalah - Kemampuan memilah bentuk pengembangan yg tepat. | 5 % |
| 13 | Mampu menjelaskan proses Pemberhentian | Pemberhentian  | Ceramah |  |  |
| 14 | Mampu merencanakan jenjang karier | Manajemen Karir  | Ceramah, Small group discussion | - Kemampuan berkomunikasi, - ketepatan penyerahan makalah - Manajemen Karir Kerjasama | 5 % |
| 15 | Mampu menganalisis | Audit Kepegawaian | Ceramah |  |  |
| **16** | **Ujian Akhir Semester** | **40 %** |

\* *catatan : Penjelasan pengisian tabel dapat dilihat dalam WI Rancangan Perkuliahan*

**Kompenen Penilaian** : Rincian besarnya bobot penilaian mata kuliah, acuan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran : 10%\*\*
2. UTS : 25%\*\*
3. UAS : 25%\*\*
4. Tugas-Tugas : 40%\*\* (Termasuk dalam **Bobot Nilai** dalam Tabel Aktifitas Perkuliahan diluar persentasi UTS dan UAS)

\*\**Catatan : Persentasi dari rincian tersebut sebagai ilustrasi saja, koordinator/dosen pengampuh mata kuliah dapat menyesuaikan dengan kebutuhan*

**Daftar Pustaka :**

1.Dessler,gary,(2006),HumanResaurce Management,10th edition, Prentice Hall Inc., New Jersey

2. Justine T. Sirait, (2006), Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, Grasindo, Jakarta

3. Mathis, Robert L ; Jackson, John H, (2004), Human Resources Management, South Western, Ohio

4. Anthony, William P, (2002),

4. Sondang P. Siagian, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

5. Edwin B. Flippo, (2006), Manajemen Personalia, Jakarta

6. Mutiara S. Panggabean, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Bogor

7. Soekidjo Notoatmodjo, (2003), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jakarta, 01 Maret 2014 | Nama Fungsi | Paraf |
| Dibuat Oleh | Dosen Pengampu Dra. Evawati Khumaedi, M.Si. |  |
| Diperiksa Oleh | Ketua Program Studi S1 Manajemen Dr. Rina Astini, SE, MM |  |
| Disahkan Oleh | Dekan FEB Prof. Dr. Wiwik Utami, Ak, MS. CA |  |