



RANCANGAN PERKULIAHAN PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Q

No. Dokumen	061.423.4.70.00	Distribusi				
Tgl. Efektif	01 Maret 2014					

Judul Mata Kuliah : Perencanaan dan Pengembangan SDM **Semester** : 5 **Sks** : 3 . **Kode**: 31075

Dosen/Team Teaching : 1. Dr. Anik Herminingsih, M.Si
2.Dr. Bambang Mulyana

Diskripsi Mata Kuliah :

Mata kuliah memberikan pengetahuan dan kemampuan analitis kepada mahasiswa tentang pentingnya peranan perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia sebagai salah satu fungsi dalam manajemen sumberdaya manusia. Mahasiswa juga diberikan kemampuan dalam memperhitungkan kebutuhan sumberdaya manusia, ketersediaan sumberdaya manusia serta implikasi kebijakan terkait kondisi surplus atau kekurangan pegawai. Pengembangan sumberdaya manusia membekali mahasiswa dengan kemampuan melakukan analisis kebutuhan pelatihan, proses pelaksanaan kegiatan pelatihan serta evaluasi pelaksanaan pelatihan sumberdaya manusia. Prasyarat mata kuliah ini adalah manajemen sumberdaya manusia.

Kompetensi :

Mahasiswa mampu menjelaskan manfaat dan keterkaitan perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia dalam pencapaian tujuan-tujuan stratejik organisasi.

Mahasiswa mampu menyusun analisis kebutuhan pegawai, menyusun prakiraan ketersediaan sumberdaya manusia, melakukan analisis kebutuhan pelatihan, penyelenggaraan serta evaluasi pelatihan.

Pokok Bahasan : Topik inti dari mata kuliah (berisi 5 atau 6 sub tema)

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
1	Mahasiswa mampu memahami kontrak perkuliahan dan aktif berdiskusi, serta mampu memahami sejauh mana peranan dari perencanaan SDM.	1. Latar Belakang 2. Pengertian Perencanaan SDM 3. Fungsi-fungsi Perencanaan SDM 4. Tujuan Perencanaan SDM	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none">Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik.Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
		5. Manfaat Perencanaan SDM 6. Tantangan Perencanaan SDM 7. Audit SDM		<ul style="list-style-type: none"> Aktif dalam berdiskusi 	
2	Mampu memahami dan menganalisa isu-isu perubahan bisnis dalam perencanaan SDM.	1. Analisis Lingkungan Eksternal 2. Analisis Lingkungan Internal	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
3	Mampu memahami dan menganalisa isu-isu perubahan bisnis dalam perencanaan SDM.	1. Proses Perencanaan SDM 2. Faktor Permintaan SDM 3. Teknik Prakiraan Permintaan SDM 4. Tahapan Implementasi Permintaan SDM	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
4	Mampu memahami dan menganalisa isu-isu dalam perencanaan persediaan atau suplai SDM.	1. Evaluasi Situasi SDM 2. Menentukan Suplai SDM Eksternal 3. Prakiraan Suplai SDM	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
5	Mampu memahami dan menganalisa isu-isu dalam perencanaan persediaan atau suplai SDM.	1. Pengertian dan Manfaat Analisis Pekerjaan 2. Langkah-langkah Analisis Pekerjaan 3. Metode Pengumpulan Informasi Pekerjaan 4. Deskripsi Pekerjaan 5. Spesifikasi Pekerjaan	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
6	Mampu melakukan analisis beban kerja dan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsepsi Dasar : Pengertian 2. Aspek-aspek Perhitungan 3. Metode 4. Prinsip Penyusunan Formasi 5. Hal-hal yang Mempengaruhi 6. Teknik Perhitungan 7. Perhitungan Kebutuhan Metode Umum 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
7	Mampu melakukan menjelaskan pengertian dan pentingnya system informasi sumberdaya manusia dalam perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsepsi Dasar : Pengertian 2. Aspek-aspek Perhitungan 3. Metode 4. Prinsip Penyusunan Formasi 5. Hal-hal yang Mempengaruhi 6. Teknik Perhitungan 7. Perhitungan Kebutuhan Metode Umum 8. Pendahuluan 9. Pengertian Sistem Informasi SDM 10. Fungsi Operasional Manajemen SDM 11. Informasi dari Sistem Informasi SDM 12. Model Sistem Informasi SDM 13. Model Subsistem Output 14. Tanggungjawab Manajemen SDM 15. Pengamanan Sistem Informasi SDM 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
UJIAN TENGAH SEMESTER					20%
9	Mampu melakukan analisis beban kerja dan menentukan jumlah karyawan yang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Pengembangan SDM 2. Tujuan Pengembangan 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. 	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
	dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu dalam perusahaan.	SDM 3. Proses Pembelajaran dan Pengembangan 4. Strategi-strategi Pengembangan SDM 5. Filosofi Pengembangan SDM 6. Pembelajaran Organisasi dan Organisasi Pembelajar		<ul style="list-style-type: none"> Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	
10	Mampu memahami dan menjelaskan tujuan dan prosedur program orientasi atau pengenalan karyawan.	1. Pendahuluan 2. Tujuan Program Pengenalan atau Orientasi 3. Topik-topik dalam Pengenalan atau Orientasi 4. Merencanakan, Melaksanakan, dan Evaluasi	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
11	Mampu memahami dan menjelaskan tujuan dan prosedur program orientasi atau pengenalan karyawan.	1. Pendahuluan 2. Tujuan Program Pengenalan atau Orientasi 3. Topik-topik dalam Pengenalan atau Orientasi 4. Merencanakan, Melaksanakan, dan Evaluasi	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
12	Mahasiswa memahami dan mampu menjelaskan berbagai macam program pelatihan dan pengembangan karyawan.	1. Pendahuluan 2. Tujuan Pelatihan 3. Metode-metode Pelatihan 4. Evaluasi Program Pelatihan	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
13	Memahami pentingnya analisis kebutuhan pelatihan dan mampu melakukan analisis kebutuhan pelatihan.	1. Proses Pelaksanaan Pelatihan 2. Analisis Kebutuhan Pelatihan 3. Mengapa Perlu Analisis Kebutuhan Pelatihan 4. Proses Analisis Kebutuhan	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar 	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
		Pelatihan 5. Analisis Organisasi 6. Analisis Individu 7. Analisis Tugas 8. Teknik Analisis Kebutuhan		<ul style="list-style-type: none"> Aktif dalam berdiskusi 	
14	Mampu memahami dan menjelaskan tujuan dan prosedur evaluasi pelatihan karyawan.	1. Pendahuluan 2. Tingkat Evaluasi Pelatihan 3. Evaluasi Model Kirkpatrick Plus 4. Desain Evaluasi	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
UJIAN AKHIR SEMESTER					30%

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

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

1. Kehadiran : 10%**
2. UTS : 30%**
3. UAS : 40%**
4. Tugas-Tugas : 20%** (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. Nawawi, Hadari.. 2005. Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
2. Sudiro, Achmad. 2010. Perencanaan Sumberdaya Manusia. Universitas Brawijaya Press. Malang.
3. Werther, William and Keith Davis. 2010. Human Resources and Personnel Management. MdGrw-Hill International Edition. New York.
4. Noe .2012. Training and Development.

Jakarta, 01 Maret 2014	Nama Fungsi	Paraf
Dibuat Oleh	Dosen Pengampu / Koordinator MK Dr. Anik Herminingsih, M.Si	
Diperiksa Oleh	Ketua Program Studi (Dr. Rina Astini, SE. MM.)	
Disahkan Oleh	Dekan (Prof.Dr. Wiwik Utami, Ak., MS., CA)	