




# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

Issue/Revisi	: R1	Tanggal	: 15 Juli 2020
Mata Kuliah	: Manajemen Sumberdaya Manusia	Kode MK	: BMG204
Rumpun MK	: MKMA	Semester	: 4
Dosen Penyusun	: Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si., CHRP.	Bobot (sks)	: 3 sks
Penyusun,  Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si., CHRP.	Menyetujui,  Dr. Yohanes Totok Suyoto, S.S., M.Si., CPMA.	Mengesahkan,  Dr. Hendy Tannady, S.T., M.T., M.M., M.B.A.	

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER	
<b>Capaian Pembelajaran (CP)</b>	<b>CPL - PRODI</b>
	S9 Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.
	KU5 Mampu menguasai konsep teoritis, metode dan perangkat analisis fungsi manajemen dan fungsi organisasi pada berbagai jenis organisasi
	KK5 Mampu menguasai pengetahuan tentang prinsip-prinsip ilmu manajemen yang mencakup manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen operasi, perilaku organisasi, manajemen perubahan, manajemen strategi, perilaku konsumen, manajemen risiko, statistika bisnis, kepemimpinan, kewirausahaan dalam industri kreatif, etika penelitian bisnis, regulasi pada level lokal-regional-nasional-global, kaidah dan teknik komunikasi bisnis dan lintas-budaya dalam rangka menghasilkan kinerja organisasional yang tinggi pada level organisasi bisnis khususnya industri kreatif atau kewirausahaan.
	<b>CP-MK</b>
CPMK1 Mahasiswa memahami konsep Manajemen Sumberdaya Manusia yang mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, retensi karyawan. (S9, KU5)	
CPMK2 Meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengelola sumberdaya manusia di perusahaan sehingga kinerja karyawan sesuai dengan harapan organisasi. (S9, KU5, KK5)	
CPMK3 Meningkatkan kemampuan dalam mengelola isu-isu sumberdaya manusia. (S9, KU5, KK5)	
<b>Deskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah ini memberi pemahaman kepada mahasiswa tentang konsep dan prinsip manajemen sumberdaya manusia, berbagai fungsi manajemen sumberdaya manusia serta memadukan berbagai fungsi tersebut untuk meningkatkan keefektifan manajemen sumberdaya manusia di perusahaan.

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER	
<b>Materi Pembelajaran/Pokok Bahasan</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ruang lingkup dan perkembangan Manajemen Sumberdaya Manusia</li> <li>2. Perekrutan, pelatihan dan pengembangan</li> <li>3. Penilaian dan peningkatan kinerja</li> <li>4. Kompensasi</li> </ol>
<b>Pustaka</b>	<b>Utama</b>
	Noe, A.R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M (2016). <i>Fundamentals of Human Resources Management</i> , 6th Edition, New York: McGraw Hill Education
	<b>Pendukung</b>
	Perundang-Undangan Ketenagakerjaan
<b>Media Pembelajaran</b>	<b>Perangkat Lunak:</b>
	-
	<b>Perangkat Keras:</b>
	LCD Projector
<b>Team Teaching</b>	Dr. Hastuti Naibaho, M.Si.,.CHRP. <a href="mailto:Hastuti.naibaho@upj.ac.id">Hastuti.naibaho@upj.ac.id</a> 0812 3166 4062
<b>Mata Kuliah Prasyarat</b>	Pengenalan Bisnis dan Manajemen (BMG101)

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1,2	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan konsep Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) dan bagaimana (MSDM) memberikan kontribusi pada kinerja organisasi (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab departemen MSDM (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa menjelaskan keahlian dan kompetensi yang harus dimiliki oleh pengawas MSDM (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan isu-isu terbaru MSDM</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan jenis dan peluang-peluang karir di departemen MSDM</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan konsep MSDM, tanggung jawab departemen MSDM, kompetensi pengawas MSDM, isu-isu terkini tentang MSDM dan jenis/peluang karir di departemen MSDM</li> <li>Penguasaan cara mengelola isu-isu bidang MSDM</li> <li>Ketepatan menjelaskan kontribusi departemen MSDM terhadap peningkatan kinerja perusahaan</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjawab diskusi pertanyaan dari bab.1</li> <li>Presentasi hasil analisis terhadap studi kasus</li> </ul>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2 (2x50)]</p> <p>Tugas 1: pertanyaan diskusi 2(1x 50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>How Abbott laboratories creates a health business (hal. 11)</li> <li>Writing effective HR policies (hal.11)</li> <li>Talent management sounds great, BUT.. (hal.13)</li> <li>SHRM's social-media presences (hal.21)</li> <li>How should an employer weigh conflicting values? (hal.23)</li> <li>How good things happen to "Costco (hal.25)</li> <li>Ingersoll Rand's problem-solving approach to HRM (hal.26)</li> <li>Managing HR at a service firm (hal.26)</li> </ul> <p>Tugas 2: Presentasi dari studi kasus bab.1 : (1x50)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi</li> <li>Tanggung jawab departemen MSDM</li> <li>Keahlian-keahlian yang diperlukan sebagai untuk mengelola MSDM</li> <li>Tanggung jawab atau peran MSDM</li> <li>Isu Etika dalam MSDM</li> <li>Peluang karir dalam MSDM</li> </ul>	
3	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan tren komposisi tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap MSDM (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan pengaruh perubahan tren komposisi tenaga kerja</li> <li>Ketepatan menjelaskan area-area</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang</li> </ul>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>What social-media policies are suitable across generations? (hal.32)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tren komposisi tenaga kerja</li> <li>Area-area MSDM yang mendukung <i>high-performance work system</i></li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>mengidentifikasi area-area MSDM yang dapat mendukung <i>high-performance work system</i> (S6, P1, KU3)</p> <p>3. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana strategi MSDM dapat membantu organisasi untuk berkembang, meningkatkan kualitas, dan efisiensinya (S6, P1, KU3)</p> <p>4. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana perkembangan teknologi mempengaruhi MSDM (S6, P1, KU3)</p> <p>5. Mahasiswa menjelaskan dampak perubahan jenis hubungan kerja antara karyawan dan Manajemen di era 4.0 (S6, P1)</p>	<p>MSDM yang dapat mendukung kinerja organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan hubungan strategi MSDM dan perkembangan organisasi</li> <li>Ketepatan menjelaskan pengaruh perkembangan teknologi terhadap MSDM</li> <li>Ketepatan menjelaskan perubahan jenis hubungan kerja antara karyawan dan Manajemen di era 4.0</li> </ul>	<p>didiskusikan di kelas dari bab. 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Less helpful than a search engine? (hal.40)</li> <li>Outsourcing enriches the bottom line for land O'lakess (hal.45)</li> <li>Providing HR services on mobile devices (hal.50)</li> <li>How should employers protect their data on employees' devices? (hal.54)</li> <li>Taking care of people gives Cisco systems a strategic advantage (hal.57)</li> <li>Netflix treats workers "like adults" (hal.58)</li> <li>Radio flyer rolls forward (hal.58)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strategi MSDM</li> <li>Perkembangan teknologi dan pengaruhnya pada MSDM</li> <li>Fleksibilitas MSDM dan perubahan tipe hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan (Manajemen)</li> </ul>	
4	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan apa yang dimaksud kesetaraan dalam kesempatan kerja bagi karyawan serta keselamatan kerja berdasarkan perundang-undangan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan kesetaraan dalam kesempatan kerja serta keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku baik lokal maupun</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</li> </ul>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Being strategic about EEO (hal.74)</li> <li>The discrimination risk of using</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kesetaraan kesempatan kerja</li> <li>Keselamatan kerja</li> <li>Perundang-undangan ketenagakerjaan</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional (S6, P1)</p> <p>2. Mahasiswa mampu menjelaskan proses analisis pekerjaan (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara alur kerja dan struktur organisasi (S6, P1, KU3)</p> <p>4. Mahasiswa mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi untuk analisis pekerjaan serta mengintergrasikan berbagai pola analisis pekerjaan yang pernah dilakukan (S6, P1, KU3)</p> <p>5. Mahasiswa mampu membuat desain pekerjaan yang memotivasi karyawan</p>	<p>internasional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menjelaskan proses analisis pekerjaan</li> <li>• Ketepatan menjelaskan hubungan alur kerja dan struktur organisasi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi sumber-sumber informasi untuk analisis pekerjaan dan laporan integrasi terhadap pola analisis pekerjaan</li> <li>• Ketepatan membuat desain pekerjaan</li> </ul>	<p>di kelas dari bab. 3 &amp; 4</p>	<p>media in hiring (hal.78)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Walmart's struggle to manage diversity and safety on a grand scale (hal.97)</li> <li>• Company fails fair-employment test (hal.98)</li> <li>• Workers often don't have what they need to succeed (hal.104)</li> <li>• Identifying relevant KSAOs (hal.108)</li> <li>• How can you ethically design a dangerous job? (hal.124)</li> <li>• How google searches for the right job requirements (127)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis pekerjaan</li> <li>• Desain pekerjaan</li> </ul>	
5	<p>1. Mahasiswa mampu memahami proses merencanakan dan mendesain kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi organisasi (S6, P1, KU3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menjelaskan proses perencanaan SDM dan</li> <li>• Ketepatan desain perencanaan SDM yang diajukan dengan strategi</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</li> </ul>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1 (2x50)]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Using temporary employees and contractors (hal.142)</li> <li>• Social networks can also be</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan SDM</li> <li>• Kebijakan rekrutmen</li> <li>• Peran staf SDM dalam proses rekrutmen</li> <li>• Metode-metode seleksi</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	2. Mahasiswa mampu mendesain kebijakan rekrutmen untuk menarik calon pelamar (S6, P1, KU3)  3. Mahasiswa mampu menjelaskan peran staf rekrutmen dalam proses rekrutmen (S6, P1, KU3)  4. Mahasiswa mampu mengidentifikasi elemen-elemen proses seleksi (S6, P1, KU3)  5. Mahasiswa mampu membuat kriteria untuk menentukan kesuksesan metode seleksi (S6, P1, KU3)  6. Mahasiswa mampu menjelaskan dan membuat proses wawancara kerja yang efektif (S6, P1, KU3)	organisasi <ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan desain kebijakan yang dibuat untuk membantu proses rekrutmen</li> <li>Ketepatan menjelaskan peran staf rekrutmen dalam proses rekrutmen</li> <li>Ketepatan mengidentifikasi kan elemen-elemen proses seleksi</li> <li>Mahasiswa mampu membuat kriteria untuk menentukan kesuksesan metode seleksi</li> <li>Ketepatan menjelaskan dan membuat proses wawancara kerja yang efektif</li> </ul>	di kelas dari bab. 5 & 6	career network (hal.152) <ul style="list-style-type: none"> <li>Is something wrong with a mutual agreement not to steal employees?</li> <li>Boeing's high-flying approach to HR planning and recruitment</li> <li>Using social media as a background check (hal.180)</li> <li>Interviewing job candidates effectively (hal.188)</li> <li>Kinaxis chooses sales reps with personality</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elemen-elemen proses seleksi</li> <li>Wawancara kerja</li> </ul>	
6	1. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan program pelatihan kepada kebutuhan organisasi (S6, P1, KU3)  2. Mahasiswa mampu	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan proses pengumpulan data dan proses analisis informasi diagnostik</li> <li>Penguasaan terhadap metoda</li> </ul>	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan  Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan	Kuliah dan Diskusi [TM: 1 (2x50)]  Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50): <ul style="list-style-type: none"> <li>Developing training content for mobile devices (hal.212)</li> <li>Training executives are</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Progam pelatihan karyawan</li> <li>Analisis kebutuhan pelatihan</li> <li>Metoda-metoda pelatihan</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>menjelaskan cara melakukan analisis kebutuhan pelatihan dan kesiapan karyawan untuk mengikuti program pelatihan (S6, P1, KU3)</p> <p>3. Mahasiswa mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan berbagai metoda pelatihan (S6, P1, KU3)</p> <p>4. Mahasiswa mampu melakukan evaluasi keefektifan program pelatihan (S6, P1, KU3)</p>	<p>pengumpulan data dan alat analisis informasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menjelaskan cara melakukan analisis kebutuhan pelatihan</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan berbagai metoda pelatihan</li> <li>• Ketepatan melakukan evaluasi keefektifan program pelatihan yang telah dilaksanakan</li> </ul>	<p>di kelas dari bab.7</p>	<p>unimpressed with their measurement process (hal.224)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internships: opportunity or exploitation? (hal. 228)</li> <li>• How Nick's pizza delivers training results (hal.232)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keefektifan program pelatihan karyawan</li> </ul>	
7	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan (S6, P1)</p> <p>2. Mahasiswa mampu menjelaskan berbagai metoda yang digunakan oleh organisasi untuk pengembangan karyawan (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa memahami dan mampu mendesain</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menjelaskan isi hubungan antara pengembangan karyawan dan program pelatihan</li> <li>• Ketepatan menjelaskan berbagai metoda pengembangan karyawan</li> <li>• Penguasaan terhadap proses mendesain Manajemen karir</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.8</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2(2x50)]</p> <p>Tugas 1 Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• How KPMG develops for the future (hal.239)</li> <li>• Online support for career development (hal.250)</li> <li>• Should managers feel obligated to be mentors? (hal.260)</li> <li>• Procter &amp; Gamble's succession management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan karyawan</li> <li>• Metoda-metoda pengembangan karyawan</li> <li>• Manajemen karir</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	proses manajemen karir (S6, P1, KU3)			slip-up (hal. 264)		
8	<b>Evaluasi Tengah Semester :</b> Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya					
9	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan <i>high-performance work system</i> dan elemen-elemennya (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan luaran dari <i>high-performance work system</i> (S6, P1, KU3)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan peran dari MSDM berbasis teknologi terhadap <i>high-performance work system</i> (S6, P1, KU3)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan tujuan sistem manajemen kinerja (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan berbagai metode penilaian kinerja dan memutuskan metoda yang digunakan (S6, P1, KU3)</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan <i>high-performance work system</i> dan elemen-elemennya</li> <li>Ketepatan menjelaskan luaran dari <i>high-performance work system</i></li> <li>Penguasaan terhadap peran MSDM berbasis teknologi terhadap <i>high-performance work system</i></li> <li>Ketepatan menjelaskan tujuan manajemen kinerja</li> <li>Penguasaan terhadap berbagai metoda penilaian kinerja</li> <li>Penguasaan terhadap berbagai isu dalam manajemen kinerja</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.9 &amp; 10</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1 Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>When social-media tools support knowledge sharing (hal.276)</li> <li>How e-HRM helps plan international respond to crises with agility (hal.286)</li> <li>Employees make a difference at Amy' ice cream</li> <li>REI's purpose drives its performance Manajemen (hal.327)</li> <li>Appraisal matter at Meadow Hills Veterinary center (hal.329)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>High-performance work system</i></li> <li>MSDM berbasis teknologi</li> <li>Sistem Manajemen kinerja</li> <li>Metoda-metoda penilaian kinerja</li> <li>Berbagai isu legal dan etika dalam penilaian kinerja</li> </ul>	



# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	6. Mahasiswa mampu menjelaskan berbagai isu legal dan etis yang mempengaruhi manajemen kinerja (S6, P1)					
10	<p>1. Mahasiswa mampu membedakan antara involuntary dan voluntary turnover serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi (S6, P1, KU3)</p> <p>2. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana karyawan menilai organisasi memperlakukan mereka secara adil atau tidak (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa menguasai perundang-undangan Indonesia untuk proses pendisiplinan karyawan (S6, P1)</p> <p>4. Mahasiswa mampu menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan serta mampu mendesain kebijakan MSDM yang dapat meningkatkan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menjelaskan perbedaan involuntary dan voluntary turnover</li> <li>• Ketepatan menjelaskan keadilan organisasi dari persepsi karyawan</li> <li>• Penguasaan terhadap peraturan perundang-undangan tentang cara pendisiplinan karyawan</li> <li>• Ketepatan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kerja karyawan</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.11</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employees' privacy vs. employer's reputation (hal.337)</li> <li>• Announcing a disciplinary action (hal.341)</li> <li>• Is it ethical to fire by e-mail and text? (hal.356)</li> <li>• General motors tries to steer in a new direction (hal.359)</li> <li>• Learning to show appreciation at Datotel (hal.361)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voluntary dan Involuntary turnover</li> <li>• Persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi</li> <li>• Kepuasan kerja karyawan</li> <li>• Program retensi karyawan</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	kepuasan kerja					
11	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mahasiswa mampu mengidentifikasi keputusan-keputusan dalam mendesain struktur gaji (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan pengaruh lingkungan bisnis terhadap keputusan penggajian (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa memahami proses terbentuknya persepsi keadilan organisasi dari karyawan melalui struktur gaji yang didesain oleh perusahaan (S6, P1, KU3)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan dan mendesain struktur gaji yang dihubungkan dengan pekerjaan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan mengidentifikasi kan berbagai keputusan dalam proses desain struktur gaji</li> <li>Penguasaan terhadap pengaruh faktor-faktor eksternal dalam proses penentuan struktur gaji</li> <li>Ketepatan menjelaskan proses terbentuknya persepsi keadilan dalam kaitannya dengan struktur gaji</li> <li>Penguasaan terhadap struktur gaji berbasis pekerjaan</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.12</li> </ul>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1(2x50)]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Overlooking overtime (hal.371)</li> <li>Parkland health rethinks entry-level pay rates (hal.382)</li> <li>Is pay disparity in the fast-food business ethical? (hal.388)</li> <li>Twitter tries to be an employer you'd tweet about (hal.391)</li> <li>Changing the pay level at Eight crossing (hal.392)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Struktur gaji</li> <li>Persepsi organisasi</li> <li>Kekuatan eksternal yang mempengaruhi keputusan struktur gaji</li> </ul>	
12	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara program insentif dan kinerja (S6, P1)</li> <li>Mahasiswa mampu menjelaskan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan hubungan antara program insentif dan kinerja</li> <li>Penguasaan terhadap proses penilaian kinerja</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1(2x50)]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Giving Arbitrary to Employees (hal.403)</li> <li>Scoring social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Program insentif</li> <li>Penilaian kinerja individual</li> <li>Penilaian kinerja tim</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>bagaimana perusahaan menilai dan menghargai kinerja individual (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa menjelaskan proses penilaian kinerja tim (S6, P1)</p> <p>4. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana organisasi menghubungkan penggajian kepada kinerja organisasi secara keseluruhan (S6, P1)</p> <p>5. Mahasiswa mampu membuat integrasi semua proses yang memberikan kontribusi terhadap kesuksesan program insentif (S6, P1, KU3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan hubungan antara penggajian dan penilaian kinerja tim</li> <li>Ketepatan membuat integrasi proses-proses organisasi yang mempengaruhi kesuksesan program insentif</li> </ul>	<p>didiskusikan di kelas dari bab.13</p>	<p>influence (hal.412)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>At Rhino foods, incentive pay is an expression of respect (hal.418)</li> <li>Making Hilcorp energy's employees feel (and act) like owners (hal.419)</li> <li>Employees own Bob's red mill (hal.420)</li> </ul>		
13	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan peran penting <i>benefits</i> (S6, P1)</p> <p>2. Mahasiswa mampu berbagai jenis program <i>benefits</i> serta keunggulan tiap program (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa memahami cara menentukan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan peran <i>benefits</i></li> <li>Ketepatan menjelaskan perbedaan berbagai jenis program <i>benefits</i></li> <li>Penguasaan cara penentuan program <i>benefits</i> yang sesuai</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.14</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Social support for getting healthy (hal.437)</li> <li>Big data looks like a sure bet for Caesars entertainment (hal.447)</li> <li>Should all</li> </ul>	<p>Peran program <i>benefits</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berbagai jenis program <i>benefits</i></li> <li>Desain program <i>benefits</i> sesuai kebutuhan organisasi</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>program benefits yang dapat meningkatkan perilaku kerja positif karyawan (S6, P1, KU3)</p> <p>4. Mahasiswa mampu mendesain program benefits perusahaan sesuai kebutuhan organisasi (P1, KU3)</p>	<p>kebutuhan organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penguasaan terhadap cara mendesain program <i>benefits</i></li> </ul>		<p>employees pay the same amount for health insurance? (hal.451)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The Starbucks way to get an education (hal.454)</li> </ul>		
14	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan peran serikat kerja dan hubungan kerja di dalam organisasi (S6, P1)</p> <p>2. Mahasiswa menguasai peraturan ketenaga kerjaan tentang serikat pekerja (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa memahami proses negosiasi kesepakatan kerja antara karyawan dan organisasi (S6, P1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan peran serikat pekerja</li> <li>Penguasaan terhadap perundang-undangan tentang serikat pekerja dan hubungan kerja</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas dari bab.15</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Machinists and steelworkers union help Harley-Davidson get lean (hal.469)</li> <li>Avoiding unfair labor practice (hal.472)</li> <li>Volkswagen want the United auto workers (hal.490)</li> <li>Republic gets serious (hal.491)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Serikat pekerja</li> <li>Kesepakatan kerja</li> <li>Perjanjian kerja bersama</li> </ul>	
15	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana aktivitas bisnis internasional mempengaruhi MSDM (S6, P1)</p> <p>2. Mahasiswa mampu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjelaskan aktivitas bisnis internasional yang mempengaruhi MSDM</li> <li>Ketepatan mengidentifikasi faktor-faktor</li> </ul>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian: Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p>Tugas 1: Pertanyaan diskusi dari studi kasus (1x50):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Supporting a multinational strategy (hal.504)</li> <li>Standard</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pereanaan MSDM secara global</li> <li>Perbedaan praktek MSDM di berbagai negara</li> </ul>	

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS) PROGRAM STUDI MANAJEMEN BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER							
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Estimasi Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
	<p>mengidentifikasi faktor-faktor yang sangat mempengaruhi MSDM di pasar internasional (S6, P1)</p> <p>3. Mahasiswa mampu membedakan perencanaan SDM dibergai negara pada organisasi yang memiliki pasar internasional (S6, P1, KU3)</p> <p>4. Mahasiswa mampu menjelaskan tantangan dalam mempertahankan kinerja dan program kompensasi diberbagai negara (S6, P1)</p> <p>5. Mahasiswa mampu mendesain program persiapan buat karyawan yang akan diberikan penugasan internasional</p>	<p>yang mempengaruhi MSDM di pasar internasional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Penguasaan terhadap perbedaan perencanaan SDM pada berbagai negara yang mana perusahaan memiliki pasar internasional</li> <li>Ketepatan menjelaskan tantangan dalam mempertahankan kinerja dan program kompensasi pada berbagai Negara</li> <li>Ketepatan terhadap desain program yang dibuat untuk mempersiapkan karyawan dalam penugasan internasional</li> </ul>	kelas dari bab.16	<p>chartered bank invests in its expatriates (hal.509)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Online communities to support expatriates' spouse (hal.515)</li> <li>Coping with pollution in Beijing (hal.526)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faktor-faktor yang mempengaruhi MSDM di pasar internasional</li> </ul>		
16	<p><b>Evaluasi Akhir Semester:</b> Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa</p>						



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
BMG204 MANAJEMEN SUMBERDAYA  
MANUSIA**