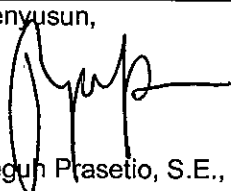
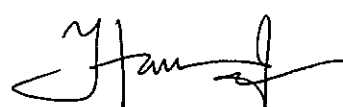
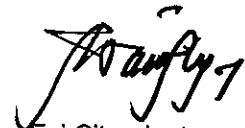




RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA

Issue/Revisi	: R2	Tanggal	: 05 Agust 2022
Mata Kuliah	: Perencanaan Sumberdaya Manusia	Kode MK	: BMG419
Rumpun MK	: MKMI	Semester	: 7
Dosen Penyusun	: Dr. Endang Pitaloka, S.E., M.E. Teguh Prasetio, S.E., M.Si.	Bobot (sks)	: 3 sks
Penyusun,	Menyetujui,	Mengesahkan,	
 Teguh Prasetio, S.E., M.Si.	 Dr. Yohanes Totok Suyoto, S.S., M.Si., CPMA.	 Clara Evi Citraningtyas, M.A., Ph.D.	

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

CPL - PRODI		
Capaian Pembelajaran (CP)	S10 KU1 KK1 KK4 KK5	<p>Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan dan kewira-usahaan.</p> <p>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 keahlian.</p> <p>Mampu merancang, menjalankan, mengontrol, dan mengevaluasi aktivitas strategis dari fungsi-fungsi manajemen pada tingkatan operasional pada berbagai organisasi bisnis khususnya industri kreatif berdasarkan prinsip ilmu manajemen untuk menghasilkan kinerja organisasional yang tinggi</p> <p>Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai tipe organisasi pada tingkat operasional yang berdasarkan analisis data dan informasi pada fungsi organisasi.</p> <p>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 stratejik, 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.</p>

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER	
	<p>CP-MK</p> <p>CPMK1 Mampu menguasai konsep dan prosedur perencanaan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>CPMK2 Mampu menyusun strategi pemenuhan kebutuhan SDM sesuai dengan strategi organisasi.</p> <p>CPMK3 Mampu mendesain pemetaan kebutuhan tenaga kerja, program pengembangan tenaga kerja untuk mendukung pengembangan organisasi, dan program retensi karyawan untuk kebutuhan jangka panjang.</p> <p>CPMK4 Mampu menginternalisasi nilai-nilai dan etika organisasi, taat hukum, dan disiplin.</p> <p>CPMK5 Mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data terhadap perencanaan SDM.</p> <p>CPMK6 Mampu mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan pihak internal dan eksternal organisasi.</p>
Deskripsi Singkat MK	<p>Mata kuliah ini membahas model-model perencanaan dan penyusunan strategi hingga program-program perencanaan SDM yang meliputi konsep dan prosedur perencanaan SDM, strategi pemenuhan kebutuhan SDM, pemetaan kebutuhan SDM, nilai dan etika organisasi, keputusan SDM, desain kerja, dan jaringan kerja internal dan eksternal sehingga mahasiswa mampu menguasai dan menganalisa konsep, strategi, program dan prosedur perencanaan SDM, merancang pemetaan kebutuhan SDM, mengambil keputusan perencanaan SDM yang tepat, mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan pihak internal dan eksternal organisasi, menginternalisasi nilai-nilai dan etika organisasi, taat hukum, dan disiplin sesuai dengan kebutuhan organisasi.</p>
Materi Pembelajaran/Pokok Bahasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. SDM sebagai investasi organisasi 2. Keberagaman di tempat kerja (organisasi) 3. Formulasi strategi SDM 4. Desain dan redesain sistem kerja 5. Perencanaan kebutuhan SDM (rekrutmen – penempatan) 6. Hukum dan UU tenaga kerja 7. Strategi manajemen kinerja 8. Manajemen talenta 9. Hubungan industrial 10. Strategi SDM global (SDM kelas dunia)
Pustaka	<p>Utama</p> <p>Belcourt, Monica., Podolsky, Mark. 2019. <i>Strategic Human Resources Planning</i>, 7th edition, Toronto, Nelson Education. (BP)</p> <p>Pendukung</p> <p>Mello, Jeffrey,A. 2019, <i>Strategic Management of Human Resources</i>, 5th edition, South-Western Cengage Learning. (MJ)</p>

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER		
Media Pembelajaran	Perangkat Lunak:	Perangkat Keras:
	PPT Video RTM Buku Link Zoom/Google Meet	LCD Projecor Laptop
Team Teaching	Teguh Prasetyo, S.E., M.Si. Dr. Hastuti Naibaho, S.E., M.Si.	
Mata Kuliah Prasyarat	BMG204 Manajemen Sumberdaya Manusia	
Penilaian	Ujian Tengah Semester (UTS): 30% Ujian Akhir Semester (UAS): 30% Tugas: 30% Presensi: 10%	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator (3)	Kriteria & Bentuk Penilaian (4)	Metode Pembelajaran. (Est. Waktu) (5)	Materi Pembelajaran (Pustaka) (6)	Bobot Penilaian (%) (7)
(1)						
1	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami sumber-sumber nilai karyawan Mahasiswa mampu menghargai arti pentingnya <i>human capital</i> dan mengetahui cara mengukur dan menganalisisnya Mahasiswa memahami cara mencapai keunggulan melalui investasi sumberdaya manusia Mahasiswa memahami metrik terkait dengan analitis dan cara analitik SDM digunakan dalam organisasi Mahasiswa memahami kendala-kendala yang menghalangi organisasi melakukan investasi atas sumberdaya manusianya 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami sumber-sumber nilai karyawan Kemampuan menghargai arti pentingnya <i>human capital</i> dan mengetahui cara mengukur dan menganalisisnya Ketepatan memahami cara mencapai keunggulan bersaing melalui investasi sumberdaya manusia Ketepatan memahami metrik terkait dengan analitis dan cara analitik SDM digunakan dalam organisasi Ketepatan memahami kendala-kendala yang menghalangi organisasi melakukan investasi atas sumberdaya manusianya 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	<p>Kuliah dan Diskusi (150 menit)</p>	<p>Perspektif Investasi dari Manajemen SDM (BP Chapter 1)</p>	-
2	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami pentingnya perencanaan SDM strategis Mahasiswa mampu mengidentifikasi risiko yang dihadapi organisasi jika tidak melakukan perencanaan Mahasiswa memahami pendekatan-pendekatan untuk menghubungkan strategi organisasi dengan SDM 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami pentingnya perencanaan SDM strategis Ketepatan mengidentifikasi risiko yang dihadapi organisasi jika tidak melakukan perencanaan Ketepatan memahami pendekatan-pendekatan untuk menghubungkan strategi organisasi dengan SDM 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	<p>Kuliah dan Diskusi (150 menit)</p>	<p>Menyelaraskan SDM dengan Stra-tegi Organisasi (MJ Chapter 2) Peran Strategis MSDM (BP Chapter 4)</p>	-



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	4. Mahasiswa memahami karakteristik strategi SDM yang efektif	4. Ketepatan memahami karakteristik strategi SDM yang efektif				
3	<p>1. Mahasiswa memahami tujuan dan manfaat perencanaan tenaga kerja strategis</p> <p>2. Mahasiswa mampu menjelaskan keterkaitan strategi organisasi dengan upaya perencanaan tenaga kerja</p> <p>3. Mahasiswa mampu menghargai kebutuhan dan nilai perencanaan suksesi/pergantian</p> <p>4. Mahasiswa menghargai peran mentoring dalam perencanaan suksesi</p>	<p>1. Ketepatan memahami tujuan dan manfaat perencanaan tenaga kerja strategis</p> <p>2. Ketepatan menjelaskan keterkaitan strategi organisasi dengan upaya perencanaan tenaga kerja</p> <p>3. Ketepatan menghargai kebutuhan dan nilai perencanaan suksesi/pergantian</p> <p>4. Ketepatan menghargai peran mentoring dalam perencanaan suksesi</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep 	<p>Kuliah dan Diskusi (100 menit)</p> <p>Pembentukan kelompok (10 menit)</p> <p>Pembagian materi/tema paper (40 menit)</p>	<p>Perencanaan tenaga kerja strategis (MJ Chapter 5)</p> <p>Proses peramalan SDM (BP Chapter 4)</p> <p>Pedoman penulisan ilmiah</p>	<p>Penyusunan paper: 10%</p> <p>Presentasi: 10%</p> <p>Paper review: 10%</p>
4	<p>1. Mahasiswa memahami pentingnya peramalan permintaan dalam proses perencanaan SDM</p> <p>2. Mahasiswa mengenali keterkaitan SDM, teknik-teknik peramalan permintaan TK, dan tahap penawaran berikutnya</p> <p>3. Mahasiswa mampu membandingkan keunggulan dan ketidakefektifan berbagai teknik peramalan, baik kuantitatif, kualitatif atau kombinasi keduanya.</p>	<p>1. Ketepatan memahami pentingnya peramalan permintaan dalam proses perencanaan SDM</p> <p>2. Ketepatan mengenali keterkaitan rencana SDM, teknik-teknik peramalan permintaan TK, dan tahap penawaran berikutnya</p> <p>3. Ketepatan membandingkan keunggulan dan ketidakefektifan berbagai teknik peramalan, baik kuantitatif, kualitatif atau kombinasi keduanya.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep 	<p>Kuliah dan Diskusi (130 menit)</p> <p>Progress report penulisan paper (20 menit)</p>	<p>Menentukan Permintaan SDM (MJ Chapter 5)</p>	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Pustaka)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5	<p>1. Mahasiswa memahami keterkaitan teknik peramalan permintaan dan penawaran dalam proses perencanaan SDM</p> <p>2. Mahasiswa mengenali pentingnya pengelolaan penawaran <i>human capital</i> yang efektif</p> <p>3. Mahasiswa memahami pentingnya segmentasi <i>human capital</i> untuk mendapat pemahaman yang lebih baik dimana <i>human capital</i> memainkan peran penting dalam implementasi strategi dan bagaimana mengelola penawaran atas <i>human capital</i>.</p> <p>4. Mahasiswa mampu mengevaluasi keunggulan dan ketidak unggulan berbagai metode untuk menentukan pasokan eksternal dan internal</p> <p>5. Mahasiswa dapat mengenali ketika terjadi kesenjangan SDM yang bisa ditutup melalui strategi substitusi.</p>	<p>kuantitatif, kualitatif atau kombinasi keduanya.</p> <p>1. Ketepatan memahami keterkaitan teknik peramalan permintaan dan penawaran dalam proses perencanaan SDM</p> <p>2. Ketepatan mengenali pentingnya pengelolaan penawaran <i>human capital</i> yang efektif</p> <p>3. Ketepatan memahami pentingnya segmentasi <i>human capital</i> untuk mendapat pemahaman yang lebih baik dimana <i>human capital</i> memainkan peran penting dalam implementasi strategi dan bagaimana mengelola penawaran atas <i>human capital</i></p> <p>4. Ketepatan mengevaluasi keunggulan dan ketidak unggulan berbagai metode untuk menentukan pasokan eksternal dan internal</p> <p>5. Ketepatan mengenali ketika terjadi kesenjangan SDM yang bisa ditutup melalui strategi substitusi.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep </p>	<p>Kuliah dan Diskusi (130 menit)</p> <p><i>Progress report</i> penulisan <i>paper</i> (20 menit)</p>	<p>Memastikan penawaran/ <i>supply</i> SDM (MJ Chapter 6)</p>	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Pustaka)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6	<p>1. Mahasiswa memahami pentingnya manajemen suksesi</p> <p>2. Mahasiswa mengerti tahapan-tahapan proses manajemen suksesi</p> <p>3. Mahasiswa mampu membandingkan dan kon-traskan pendekatan berbasis pekerjaan (<i>job-based</i>) dengan pendekatan berbasis kompetensi (<i>competency-based</i>) untuk menyelaraskan kebutuhan masa datang dengan tujuan strategis</p> <p>4. Mahasiswa memahami empat pendekatan untuk mengidentifikasi talenta managerial serta cara mengidentifikasi tenaga kerja yang berpotensi tinggi</p> <p>5. Mahasiswa mampu mengevaluasi keunggulan dan ketidak unggulan lima metode pengembangan manajemen: promosi, rotasi jabatan, pengu-gasan khusus, pelati-han formal, serta <i>mentoring</i> dan <i>coaching</i></p> <p>6. Mahasiswa memahami sulitnya mengukur keber-hasilan rencana suksesi manajemen.</p>	<p>1. Ketepatan memahami pentingnya manajemen suksesi</p> <p>2. Ketepatan mengerti tahapan-tahapan proses manajemen suksesi</p> <p>3. Ketepatan membandingkan dan kon-traskan pendekatan berbasis pekerjaan (<i>job-based</i>) dengan pendekatan berbasis kompetensi (<i>competency-based</i>) untuk menyelaraskan kebutuhan masa datang dengan tujuan strategis</p> <p>4. Ketepatan memahami empat pendekatan untuk mengidentifikasi talenta mana-gerial serta cara mengidentifikasi tenaga kerja yang berpotensi tinggi</p> <p>5. Ketepatan mengevaluasi keunggulan dan ketidak unggulan lima metode pe-ngembangan manajemen: promosi, ro-tasi jabatan, penugasan khusus, pelati-han formal, serta <i>mentoring</i> dan <i>coach-ing</i></p> <p>6. Ketepatan memahami sulitnya mengu-kur keberhasilan rencana suksesi mana-jemen</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep</p>	<p>Perkuliahan, presentasi kelompok, memberikan ulasan/tang-gapan presentasi</p>	<p>Manajemen Suksesi (MJ Chapter 7)</p>	<p>Penyusunan paper: 10% Presentasi: 10% Paper review: 10%</p>



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator (3)	Kriteria & Bentuk Penilaian (4)	Metode Pembelajaran (Est. Waktu) (5)	Materi Pembelajaran (Pustaka) (6)	Bobot Penilaian (%) (7)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7	<p>1. Mahasiswa mengerti faktor-faktor yang memengaruhi rancangan desain jabatan</p> <p>2. Mahasiswa menghargai kebutuhan ter-hadap kesesuaian individu dengan jaba-tannya serta bagaimana kesesuaian itu dapat dicapai</p> <p>3. Mahasiswa mengerti alasan organisasi melaku-kan <i>outsourcing</i> dan/atau <i>offshore</i> beserta pro dan kontra pemanfaatan strategi-strategi alter-natif lokasi pekerjaan</p> <p>4. Mahasiswa mengerti pengaruh teknologi terha-dap desain jabatan dan pekerjaan.</p>	<p>1. Ketepatan mengerti faktor-faktor yang memengaruhi rancangan desain jabatan</p> <p>2. Ketepatan menghargai kebutuhan ter-hadap kesesuaian individu dengan jaba-tannya serta bagaimana kesesuaian itu dapat dicapai</p> <p>3. Ketepatan mengerti alasan organisasi melakukan <i>outsourcing</i> dan/atau <i>offshore</i> beserta pro dan kontra pemanfaatan strategi-strategi alternatif lokasi pekerjaan</p> <p>4. Ketepatan mengerti pengaruh teknologi terhadap desain jabatan dan pekerjaan.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep</p>	<p>Kuliah dan Diskusi (130 menit)</p> <p><i>Progress report</i> penulisan <i>paper</i> (20 menit)</p>	<p>Merancang dan merancang ulang sistem kerja (BP Chapter 6)</p>	-
8	Evaluasi Tengah Semester : Pengumpulan dan presentasi paper kelompok Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya					
9	<p>1. Mahasiswa memahami isu strategis terkait dengan penarikan tenaga kerja</p> <p>2. Mahasiswa memahami keunggulan berbagai alat untuk menilai kandidat</p> <p>3. Mahasiswa memahami manfaat yang terkait dengan wawancara berbasis keperluan</p>	<p>1. Ketepatan memahami isu strategis ter-kait dengan penarikan tenaga kerja</p> <p>2. Ketepatan memahami keunggulan berbagai alat untuk menilai kandidat</p> <p>3. Ketepatan menyadari pentingnya me-mahami manfaat yang terkait</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi (150 menit)</p>	<p><i>Staffing</i> (BP Chapter 8)</p>	-



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran r. (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
10	<p>4. Mahasiswa memahami aspek hukum, ekonomi, sosial dan politik untuk pekerja asing</p> <p>5. Mahasiswa mampu menganalisis proses <i>branding</i> tenaga kerja dan manajemen hubungan kandidat serta manfaat yang mampu dia berikan untuk pekerja</p>	<p>dengan wawancara berbasis keperilakuan</p> <p>4. Ketepatan memahami aspek hukum, ekonomi, sosial dan politik untuk pekerja asing</p>	<p>• Menjelaskan konsep</p>			
	<p>1. Mahasiswa mampu menjabarkan solusi teknologi informasi untuk perencanaan SDM</p> <p>2. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana perbedaan solusi teknologi informasi mampu meningkatkan keefektifan perencanaan SDM</p> <p>3. Mahasiswa mampu mengidentifikasi aplikasi teknologi informasi yang spesifik untuk perencanaan SDM</p> <p>4. Mahasiswa memahami apa yang dimaksud dengan <i>Big Data</i>, serta implikasinya bagi MSDM</p> <p>5. Mahasiswa mampu membedakan metrik SDM dan analitis SDM</p> <p>6. Mahasiswa memahami cara menggunakan metrik SDM dan analitis SDM untuk membantu memecahkan tantangan bisnis.</p>	<p>1. Ketepatan dalam menjabarkan solusi teknologi informasi untuk perencanaan SDM</p> <p>2. Ketepatan menjelaskan bagaimana perbedaan solusi teknologi informasi mampu meningkatkan keefektifan perencanaan SDM</p> <p>3. Ketepatan mengidentifikasi aplikasi teknologi informasi yang spesifik untuk perencanaan SDM</p> <p>4. Ketepatan memahami apa yang dimaksud dengan <i>Big Data</i>, serta implikasinya bagi MSDM</p> <p>5. Ketepatan membedakan metrik SDM dan analitis SDM</p> <p>6. Ketepatan memahami cara menggunakan metrik SDM dan analitis SDM untuk membantu memecahkan tantangan bisnis</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep Rubrik penyusunan paper, Presentasi dan Paper Review</p>	<p>Kuliah dan Diskusi (150 menit)</p>	<p>Teknologi Informasi untuk Perencanaan SDM (MJ Chapter 8)</p>	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami pentingnya perubahan organisasional Mahasiswa mampu mendiskusikan peran perubahan sebagai bagian perencanaan organisasi-onal Mahasiswa mendiskusikan tahapan-tahapan proyek perubahan yang generik Mahasiswa menentukan dan mendiskusikan proses perubahan yang direncanakan Mahasiswa memahami bagaimana munculnya perubahan terjadi Mahasiswa memahami prinsip-prinsip pembelajaran organisasi Mahasiswa mendiskusikan bagaimana prinsip-prinsip pembelajaran organisasi penting baik untuk perubahan yang direncanakan atau yang terjadi. 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami pentingnya perubahan organisasional Ketepatan mendiskusikan peran perubahan sebagai bagian perencanaan or-ganisasional Ketepatan mendiskusikan tahapan-tahapan proyek perubahan yang generik Ketepatan menentukan dan mendiskusikan proses perubahan yang direncanakan Ketepatan memahami bagaimana munculnya perubahan terjadi Ketepatan memahami prinsip-prinsip pembelajaran organisasi Ketepatan mendiskusikan bagaimana prinsip-prinsip pembelajaran organisasi penting baik untuk perubahan yang di-rencanakan atau yang terjadi 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	<p>Kuliah dan Diskusi (150 menit)</p>	<p>Manajemen Perubahan (MJ Chapter 9)</p>	<p>Penyusunan paper: 10% Presentasi: 10% Paper review: 10%</p>
12	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami pentingnya "downsizing" dan alasan organisasi melakukannya Mahasiswa mengenal dengan baik isu-isu terkait kecerdasan buatan dan kehilangan pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami pentingnya "downsizing" dan alasan organisasi melakukannya Ketepatan mengenal dengan baik isu-isu terkait kecerdasan buatan dan kehilangan pekerjaan 	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:</p>	<p>Kuliah dan Diskusi (100 menit)</p>	<p>Downsizing dan Restructuring (MJ Chapter 10)</p>	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran. (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
13	<p>1. Mahasiswa mengidentifikasi tantangan-tantangan utama yang memengaruhi praktik dan proses SDM dalam konteks internasional</p> <p>2. Mahasiswa mengidentifikasi karakteristik utama MSDM strategis internasional</p> <p>3. Mahasiswa memahami relasi di antara berbagai pendekatan MSDM Internasional strategis dengan opsi-strategi bisnis korporasi</p>	<p>1. Ketepatan mengidentifikasi tantangan-tantangan utama yang memengaruhi praktik dan proses SDM dalam konteks internasional</p> <p>2. Ketepatan mengidentifikasi karakteristik utama MSDM strategis internasional</p> <p>3. Ketepatan memahami relasi di antara berbagai pendekatan MSDM Internasional strategis dengan opsi-strategi bisnis korporasi</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep</p>	<p>Kuliah dan Diskusi (130 menit) Progress report analisis kasus (20 menit)</p>	<p>MSDM Strategis Internasional (MJ Chapter 11)</p>	<p>Penyusunan paper: 10% Presentasi: 10% Paper review: 10%</p>
	<p>3. Mahasiswa memahami kebutuhan untuk memberi perhatian baik kepada korban maupun yang selamat dari "downsizing"</p> <p>4. Mahasiswa mengetahui isu-isu etis dan konsep-kueni "downsizing"</p> <p>5. Mahasiswa memahami strategi "downsizing" yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.</p> <p>6. Mahasiswa memahami konsep "kontrak psikologis"</p> <p>7. Mahasiswa mengembangkan kesadaran akan pentingnya MSDM dalam mengelola proses "downsizing".</p>	<p>3. Ketepatan memahami kebutuhan untuk memberi perhatian baik kepada korban maupun yang selamat dari "downsizing"</p> <p>4. Ketepatan mengetahui isu-isu etis dan konsekuensi "downsizing"</p> <p>5. Ketepatan memahami strategi "down-sizing" yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasional.</p> <p>6. Ketepatan memahami konsep "kontrak psikologis"</p> <p>7. Ketepatan mengembangkan kesadaran akan pentingnya MSDM dalam mengelola proses "downsizing"</p>	<p>• Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep</p>	<p>Pembentukan kelompok (10 menit) Pembagian kasus untuk analisis kasus (40 menit)</p>		



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	4. Mahasiswa memahami pengaruh globalisasi dan internasionalisasi terhadap perencanaan SDM.	4. Ketepatan memahami pengaruh globalisasi dan internasionalisasi terhadap perencanaan SDM				
14	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami alih daya/"outsourcing". Mahasiswa memahami alasan organisasi melakukan alih daya fungsi dan program Mahasiswa mampu mengidentifikasi keunggulan alih daya/"outsourcing" Mahasiswa mengetahui risiko dan keterbatasan alih daya/"outsourcing". Mahasiswa mengembangkan kriteria yang diperlukan untuk mengelola alih daya. 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami alih daya/"outsourcing" Ketepatan memahami alasan organisasi melakukan alih daya fungsi dan program Ketepatan mengidentifikasi keunggulan alih daya/"outsourcing" Ketepatan mengetahui risiko dan keterbatasan alih daya/"outsourcing" Ketepatan mengembangkan kriteria yang diperlukan untuk mengelola alih daya. 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	Kuliah dan Diskusi (130 menit) Progress report analisis kasus (20 menit)	Alih daya (outsourcing) (MJ Chapter 13)	
15	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami pentingnya mengukur keefektifan aktivitas MSDM melalui analisis aktivitas Mahasiswa memahami lima aspek MSDM yang dapat dievaluasi menggunakan model 5C: <i>compliance, client, culture, cost, contribution</i> atas program-program SDM. 	<ol style="list-style-type: none"> Ketepatan memahami pentingnya mengukur keefektifan aktivitas MSDM melalui analisis aktivitas Ketepatan memahami lima aspek MSDM yang dapat dievaluasi menggunakan model 5C: <i>compliance, client, culture, cost, contribution</i> atas program-program SDM 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan 	Kuliah dan Diskusi (130 menit) Progress report analisis kasus (20 menit)	Asesmen dan analisis SDM (BP Chapter 14)	



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
BMG419 PERENCANAAN SUMBERDAYA
MANUSIA**

RANCANGAN PEMBELAJARAN SEMESTER						
Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran (Est. Waktu)	Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	<p>3. Mahasiswa mendiskusikan metode-metode pengukuran: <i>cost-benefit analysis</i>, <i>utility analysis</i>, dan teknik-teknik audit.</p> <p>4. Mahasiswa mengidentifikasi tantangan-tantangan di dalam pengukuran aktivitas-aktivitas SDM dan menentukan metrik yang penting bagi pemangku kepentingan.</p>	<p>3. Ketepatan mendiskusikan metode-metode pengukuran: <i>cost-benefit analysis</i>, <i>utility analysis</i>, dan teknik-teknik audit</p> <p>4. Ketepatan mengidentifikasi tantangan-tantangan di dalam pengukuran akti-vitas-aktivitas SDM dan menentukan metrik yang penting bagi pemangku kepentingan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menjelaskan konsep 			
16	<p>Evaluasi Akhir Semester: Presentasi hasil analisis kasus Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa</p>					