|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER** | | | | | | | | | | | | | |
| **Program Studi: S-1 Manajemen** | | | | | | **Fakultas: Ekonomika dan Bisnis Islam UIN Alauddin** | | | | | | | |
| **Mata Kuliah:** | | | Manajemen SumberDaya Manusia | | **Kode:** | |  | | | **SKS:** | 3 | | **Sem:** | VI | |
| **DosenPengampu:** | | | Eka Suhartini, SE, MM | | | | | | | | | | | | |
| **CapaianPembelajaran**  **Mata Kuliah:** | | | Mahasiswamampu:   1. MengetahuidanMemahamiGambaranumum MSDM 2. MemahamidanmampumelakukanPenyediaanSumberDayaManusia 3. MemahamiKonsepdanAspek-aspek yang berkaitandenganFungsiPengembangan SDM 4. MemahamiFungsiOperasional MSDM yang berkaitandenganKompensasi 5. MemahamiKonsepdanAspek-aspek yang BerkaitandenganFungsiPemeliharaan SDM dalamSebuahOrganisasi 6. MemahamiKonsepdanAspek-aspek yang BerkaitandenganFungsiPemeliharaanHubungan Industrial dalamSebuahOrganisasi | | | | | | | | | | | | |
| **DeskripsiSingkat Mata Kuliah:** | | | Mata kuliahinimerupakanmatakuliahwajibkonsentrasi padaprogamstudi S-1 Manajemen.PadamatakuliahiniMahasiswadiharapkanmampumemahamiteoridankonsepManajemen SDM, yang berkaitandenganfungsimanajerialdanoperasionaldalamManajemen SDM danmampumengaplikasikankonsep-konseptersebutdalamkasus-kasus yang berkaitandengan MSDM di dalamsebuahorganisasi/perusahaan. | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | | **3** | **4** | | **5** | | | **6** | | | **7** | | | |
| **Mingguke** | **KemampuanAkhirtiaptahapanpembelajaran** | | **BahanKajian/ PokokBahasan** | **MetodePembelajaran** | | **Waktu** | | | **PengalamanBelajarMahasiswa** | | | **Penilaian** | | | |
| **Kriteria&Indikator** | | | **Bobot (%)** |
| 1. | KontrakPerkuliahan Dan Deskripsi Mata Kuliah | | * Deskripsi Mata Kuliah * Proses Pembelajaran * EvaluasiPembelajaran * Pembagian Dan PenjelasanModul | Deskripsi Mata KuliahPembagian Serta PenjelasanModul | | 3 x 50 menit | | | . | | |  | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 2. | KonsepDasar MSDM | | * Pandanganislamtentangmanusia * Pentingnya MSDM * Pengertian MSDM * Tujuan MSDM * Fungsi MSDM * Peranan MSDM * Perkembangan MSDM * Pendekatan MSDM | Ceramah, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | TugasMandiri dan kuis | | | Kebenarandanketepatanjawaban,  Kebenarandanketajamananalisis, Komunikasi yang efektif. | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 3. | AnalisisPekerjaan | | * DefenisiAnalisisPekerjaan Dan PerangkatDasar MSDM * AlasanMelaksanakanAnalisisPekerjaan * TahapanAnalisisPekerjaan * Jenis-JenisInformasiAnalisisPekerjaan Dan MetodeAnalisisPekerjaan * Bagan danDukunganManajemen * HasilAnalisisPekerjaan * KetepatwaktuanAnalisisPekerjaan, dll. * DesainPekerjaan | Ceramah, Tanya Jawab, Tugas | | 3 x 50 menit | | | TugasMandiri dan kuis | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 4. | Perencanaan SDM | | * Proses PerencanaanStratejik * Defenisi PSDM * HubunganPerencanaanStrategikDengan PSDM * Proses Perencanaan SDM * MeramalkanTuntutan Dan Ketersedian SDM * RamalanKekurangan Dan Surplus Karyawan * Perampingan , Outplacement Dan Program Suksesi * SistemInformasi SDM | Ceramah, Tugas, &Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | TugasMandiri dan kuis | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 5. | Perekrutan | | * PengertianPerekrutan * Alternatif-AlternatifPerekrutan * Factor-faktor Yang MempengaruhiPerekrutan * Proses Perekrutan * Sumber-Sumber Internal * Metode-MetodePerekrutan Internal * Sumber-SumberPerekrutanEksternal * MetodePerekrutan Online * MetodePerekrutanEksternalTradisional | Ceramah, Tanya Jawab, Tugas | | 3 x 50 menit | | | TugasMandiri dan kuis | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 6. | Seleksi | | * PengertianSeleksi * PentingnyaSeleksiKaryawan * DasardanTujuanSeleksi * KualifikasiSeleksi * Proses Seleksi * Penyaringan Surat Lamaran * FormulirLamaran * PemeriksaanLamarandan Resume * WawancaraPendahuluan * TesSeleksi * TesFisik * WawancaraAkhir * KeputusanSeleksi | Ceramah, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | TugasMandiri dan kuis | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 7. | **U T S** | | | | | | | | | | | | | | 30% |
| 8. | Orientasi, Pelatihan Dan Pendidikan | | **ORIENTASI**   * PengertianOrientasi * TujuanOrientasi * ArtiPentingnyaOrientasi * Program Orientasi * Manfaat Program Orientasi   **PelatihandanPendidikan**   * Pengertian * Pentingya * Tujuan * Proses * Penilaian * Perancangan * SistemPenyampaian * Evaluasi Program PelatihandanPendidikanKaryawan | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 9. | PenilaianKinerja | | * PengertianPenilaianKinerja * TujuanPenilaianKinerja * KegunaanPenilaianKinerja * Proses PenilaianKinerja * MenetapkanStandarKinerja * TanggungjawabPenilaian * Metode-metodePenilaianKinerja * UmpanBalikPenilaianKinerja * Masalah-masalahdalamPenilaianKinerja * Karakteristik System Penilaian yang Efektif | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 10 | PerencanaandanPengembanganKarir | | * PengertiandanKonsepKarir * TujuandanManfaatKarir * JalurKarir * PerencanaanKarir * PengembanganKarir * TahapPengembanganKarir | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 11-12 | Kompensasi  (Finansialdan Non Finansial) | | * pengertiandantujuankompensasi * keadilandalamkompensasi * faktor yang mempengaruhikompensasi * detrminan-determinankompensasifinansiallangsung * organisasi, pasartenagakerja, pekerjaandankaryawansebagaideterminankompensasifinansiallangsung * bayaranberbasistim, dll. * kompensasieksekutif * definisitunjangan * tunjangan program perlindungan * tunjanganbayaran di luar jam kerja * tunjanganfasilitas * tunjangan-tunjanganlainnya * kompensasinonfinansial. * isu-isukompensasilainnya. | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawabanyang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 13-14 | 1. KeselamatandanKesehatan 2. Motivasi 3. KepuasanKerja 4. Masalah, Stress, konselingdanDisiplinPegawai | | 1. KeselamatandanKesehatan  * PengertiandanPentingnyaPemeliharaanKaryawan * Keselamatan Dan Kesehatan * PengertiandanPentingnyaKeselamatandanKesehatan * TujuanKeselamtandanKesehatan * Faktor-faktorPenyebabKecelakaanKerja * Program-program untukMeningkatanKeselamatanOrganisasional * KesehatandanKeamananKerja   b. Motivasi   * PengertianMotivasi * TujuanMotivasi * AlatMotivasi * JenisMotivasi * Teori-teoriMotivasi  1. KepuasanKerja  * PengertianKepuasanKerja * PentingnyaKepuasanKerja * TeoriKepuasanKerja * Kaitan-kaitanKepuasanKerja  1. Masalah Stress, KonselingdanDisiplinPegawai 2. Mutasi, PromosidanDemosi 3. Pemberhentian | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 15. | SerikatPekerjadanPerundinganBersama | | * PengertianSerikatPekerja * PentingnyaSerikatPekerja * TujuanSerikatPekerja * KeputusanPekerjaBergabungdenganSerikatPekerja * StrukturSerikatPekerja * Pengertiandan Proses PerundinganBersama * MempersiapkanNegosiasi * Isu-isuPerundingan * MenegosiasikanPerjanjian * KemacetanNegosiasi * RatifikasiPerjanjian * PelaksanaanPerjanjian | Diskusi, Tugas&Evaluasi | | 3 x 50 menit | | | Tugaskelompok dan diskusi | | | Kebenaran,ketepat-an, kesesuaian, dan ketajaman analisisjawaban yang diberi-kan dan komunikasi yang efektif | | | 10% kehadiran,30% tugas, 30% UTS dan 30% UAS |
| 16. | **U A S** | | | | | | | | | | | | | | 30% |
| DaftarReferensi | | | * Henry Simamora, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, CetakanKedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta, 2006 * R. Wayne Mondy, ManajemenSumberDayaManusia, EdisiKesepuluh, Jilid 1 dan2, Erlangga, Jakarta, 2008 * MalayuHasibuan, ManajemenSumberDayaManusia, EdisiRevisi, CetakanKetigaBelas, Penerbit PT BumiAksara, Jakarta, 2009 * Sedarmayanti, ManajemenSumberDayaManusia, CetakanKetiga, Bandung, 2009 * Robert L. Mathis, John H. Jakson, Human Resource Management, PenerbitSalembaEmpat, Jakarta, 2009 * VeithzalRivai, Islamic Human Capital, Penerbit PT RajagrafindoPersada, Jakarta, 2009 * Sondang P Siagian, ManajemenSumberDayaManusia, CetakanKesembilanbelas, BumiAksara, Jakarta, 2011. * Siti Al fajar, ManajemenSumberDayaManusia, EdisiPertama, CetakanKedua, STIM YKPN, Yogyakarta, 2013 * EkaSuhartini, BukuDaras “Islamic Human Resources Management”, UIN Alauddin Press, 2015 | | | | | | | | | | | | |