|  |  |
| --- | --- |
|  | **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
 |