



**SILABUS MATA KULIAH  
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**1. Identitas Mata Kuliah :**

Nama mata kuliah	: Manajemen Sumberdaya Manusia
Kode Mata Kuliah	: MAJ 506
Jumlah sks	: 3 sks
Semester	: 3
Kelompok Mata Kuliah	: MKK
Jurusan/Program studi	: Pendidikan Ekonomi/Manajemen
Prasyarat (pre requisite )	: -
Nama dosen/asisten	: 1. Prof.Dr.Hj Yayat Hayati D, M.Pd 2. Drs. Suwatno, M.Si 3. Rofi Rofaida, SP., M.Si

**2. Tujuan Pembelajaran**

Setelah mengikuti perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu

1. memahami perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional
2. memahami manajemen SDM sebagai sistem fungsional dan sistem manajerial
3. melakukan analisis dan menggunakan berbagai metode metode untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

**3. Deskripsi Singkat**

Perkuliahan ini membahas perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional, manajemen SDM sebagai sistem fungsional dan sistem manajerial, serta melakukan analisis dan menggunakan berbagai metode metode untuk



memecahkan persoalan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

#### **4. Pendekatan Pembelajaran**

- Metode : Ceramah, tanya jawab, dan simulasi/game  
Tugas : Studi literatur dari :majalah, jurnal, buku, dan internet  
Media : OHP, LCD, dan gambar/chart

#### **5. Evaluasi**

- Persentase kehadiran dalam proses pembelajaran
- Penilaian terhadap partisipasi aktif dalam proses pembelajaran
- Penilaian terhadap tugas
- Penilaian terhadap partisipasi aktif dalam praktikum dan isi laporan praktikum/kunjungan lapangan
- Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester

#### **6. Rincian Materi Perkuliahan Tiap Pertemuan**

<b>Pertemuan Ke</b>	<b>Materi</b>
<b>1</b>	<b>I. Pendahuluan:</b> 1. Silabus, kontrak kerja, dan pembagian kelompok 2. Manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang 3. Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi 4. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM 5. Tantangan / isu strategis di bidang manajemen SDM
<b>2 dan 3</b>	<b>II. Perencanaan SDM Strategis (<i>Strategic Human Resources Planning</i>)</b> 1. Perencanaan SDM strategik: konsep dasar dan tujuan 2. Pendekatan diagnostik terhadap Perencanaan SDM 3. Proses Perencanaan SDM:analisis SWOT, analisis kebutuhan SDM, analisis ketersediaan SDM, dan pengambilan keputusan dalam Perencanaan SDM 4. Peran sistem informasi SDM dalam penentuan kebijakan Perencanaan SDM 5. Tantangan / isu strategis dalam Perencanaan SDM
	<b>III. Analisis dan Desain Pekerjaan (<i>Job Analysis and Design</i>)</b> 1. Analisis dan Desain Pekerjaan :konsep dasar dan tujuan 2. Pendekatan diagnostik terhadap Perencanaan SDM 3. Proses analisis dan desain pekerjaan



4	4. Metode pengumpulan data pada analisis pekerjaan 5. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan 6. Evolusi desain pekerjaan: pendekatan tradisional – psikologi 7. Tantangan / isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan
5	<b>QUIZ 1</b> <b>Materi pada pertemuan 1-4</b>
6 dan 7	<b>IV. Penarikan dan Seleksi (<i>Recruitment and Selection</i>)</b> 1. Konsep dasar dan tujuan Penarikan dan Seleksi ( <i>Recruitment and Selection</i> ) 2. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan dan seleksi ( <i>recruitment and selection</i> ) 3. Pendekatan diagnostik dalam penarikan dan seleksi ( <i>recruitment and selection</i> ) 4. Proses penarikan dan seleksi 5. Cost-Benefit analisis untuk penarikan dan seleksi 6. Metode-metode penarikan dan seleksi 7. Tantangan /isu strategis dalam penarikan dan seleksi
8	<b>UJIAN TENGAH SEMESTER</b>
9	<b>V. Orientasi dan Pelatihan (<i>Orientation and Training</i>)</b> 1. Konsep dasar dan tujuan Orientasi dan Pelatihan 2. Pendekatan diagnostik dalam Orientasi dan Pelatihan 3. Pelatihan : Pendekatan sistem (penilaian kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi) 4. Tantangan / isu strategis dalam Orientasi dan Pelatihan
10	<b>VI. Kerja (<i>Performance Appraisal</i>)</b> 1. Konsep dasar dan tujuan penilaian prestasi kerja 2. Pendekatan diagnostik terhadap penilaian prestasi kerja 3. Proses sistematis pada penilaian prestasi kerja 4. Metode – metode penilaian prestasi kerja:pendekatan scientific dan subyektif 5. Potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja 6. Tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja
11 dan 12	<b>VII. Kompensasi (<i>Compensation</i>)</b> 1. Konsep dasar dan tujuan Kompensasi 2. Pendekatan diagnostik dalam kompensasi 3. Ruang lingkup kompensasi 4. Penentuan kebijakan kompensasi (jenis, metode, dan nilai kompensasi) 5. Tantangan /Isu-isu strategis dalam kompensasi
13	<b>QUIZ 2</b> <b>Materi pada pertemuan 9-12</b>
14	<b>VIII. <i>Employee Benefit and Service</i></b> 1. Konsep dasar dan tujuan <i>employee benefit and service</i> 2. Pendekatan diagnostik dalam kebijakan <i>employee benefit and service</i> 3. Bentuk-bentuk <i>employee benefit and service</i> 4. Pengelolaan program <i>employee benefit and service</i> yang efektif 5. Analisis Cost Benefit dalam kebijakan <i>employee benefit and</i>



	<i>service</i> 6. Tantangan /Isu-isu strategis dalam <i>employee benefit and service</i>
15	<b>IX. Pengembangan Karir (<i>career planning</i>)</b> 1. Pengembangan karir:tahapan,pilihan karir, dan komitmen karir 2. Evolusi dalam kebijakan pengembangan karir 3. Tahapan karir ( <i>career path</i> ) vs tahapan usia karyawan 4. Perencanaan karir ( <i>career planning</i> ) vs tahapan karir ( <i>career path</i> ) 5. Metode pengembangan karir 6. Tantangan /Isu-isu strategis dalam Pengembangan Karir
16	<b>UJIAN AKHIR SEMESTER</b>

#### Daftar Buku

##### A. Buku Utama

1. R. Wayne Mondy, Robert M. Noe III, 2003,*Human Resources Management*, New Edition, Allyn and Bacon
2. Wayne F Casio, 2004,*Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. International Edition, USA: McGraw Hill
3. Michael Harris,2003, *Human Resources Management: A practical Approach*, Second Edition, University of Missouri-St. Louis : The Dryden Press. (New Edition).
4. Milkovich and Boudreau, 2003, *Human Resources Management*, Eight Edition, Irwin
5. John M Ivancevuch and Lee Soo Hoon, 2002, *Human Resource Management in Asia*, McGraw Hill
6. Muh Rivai, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Perusahaan*, Salemba Empat

##### B. Referensi

7. Gary Dessler, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo Jakarta
8. Bernardi, H.John, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill
9. Ivencevich, John M, 2000, *Human Resource Management*, Seventh Ed, McGraw-Hill
10. Walker, 2002, *Strategic Human Resource Planning*, Dryden Press
11. Milkovich and Boudreau , 1998, *Compensation*, Irwin



---

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN  
MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MJ 206)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

**1. Identitas Mata Kuliah :**

Nama mata kuliah : Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan

Nomer kode/jumlah sks : MJ 206/3 sks

Semester : 3

Jurusan/Program studi : Pendidikan Ekonomi/Manajemen

Prasyarat (*pre requisite*) : -

Nama dosen/asisten : 1. Prof.Dr.Hj Yayat Hayati D, M.Pd

2. Drs. Suwatno, M.Si

3. Rofi Rofaida, SP., M.Si

**2. Tujuan Pembelajaran (umum):**

Setelah mengikuti perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu

1. memahami perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional
2. memahami manajemen SDM sebagai sistem fungsional dan sistem manajerial
3. melakukan analisis dan menggunakan berbagai metode metode untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.



**3. Deskripsi Singkat**

Perkuliahan ini membahas perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional, manajemen SDM sebagai sistem fungsional dan sistem manajerial, serta melakukan analisis dan menggunakan berbagai metode metode untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

**4. Metode Pembelajaran**

- a. Ceramah
- b. Tanya jawab
- c. Tugas berupa studi literatur dari :majalah, jurnal, buku, dan internet dan analisis kasus
- d. Praktikum/Kunjungan perusahaan

**5. Media dan Sumber Pembelajaran**

**a. Media Pembelajaran**

Handout,OHP, LCD, dan Gambar/chart

**b. Sumber Pembelajaran**

- Buku
- Jurnal/majalah
- Internet
- Perusahaan

**6. Tugas dan Latihan**

- ◆ Tugas
- ◆ Pembuatan laporan praktikum/kunjungan perusahaan

**7. Evaluasi**

- a. Persentase kehadiran dalam PBM
- b. Penilaian terhadap partisipasi aktif dalam tanya jawab
- c. Penilaian tugas



- d. Penilaian terhadap partisipasi aktif dan laporan praktikum/kunjungan perusahaan
- e. Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester

## **8. Daftar Buku**

### **A. Buku Utama**

- 1. R. Wayne Mondy, Robert M. Noe III, 2003, *Human Resources Management*, New Edition, Allyn and Bacon
- 2. Wayne F Casio, 2004, *Managing Human Resources Productivity, Quality of Work Life, Profits*. International Edition, USA: McGraw Hill
- 3. Michael Harris, 2003, *Human Resources Management: A practical Approach*, Second Edition, University of Missouri-St. Louis : The Dryden Press. (New Edition).
- 4. Milkovich and Boudreau, 2003, *Human Resources Management*, Eight Edition, Irwin
- 5. John M Ivancevich and Lee Soo Hoon, 2002, *Human Resource Management in Asia*, McGraw Hill
- 6. Muh Rivai, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Perusahaan*, Salemba Empat

### **B. Referensi**

- 7. Gary Dessler, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhallindo Jakarta
- 8. Bernardi, H. John, 2003, *Human Resource Management*, International Edition, McGraw-Hill
- 9. Ivencevich, John M, 2000, *Human Resource Management*, Seventh Ed, McGraw-Hill
- 10. Walker, 2002, *Strategic Human Resource Planning*, Dryden Press
- 11. Milkovich and Boudreau, 1998, *Compensation*, Irwin



---

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN (SAP)**

Mata Kuliah : Manajemen Sumberdaya Manusia  
Kode Mata Kuliah : MJ 206  
Semester : 3  
Bobot : 3 SKS  
Dosen : Prof.Dr.Hj Yayat Hayati Djatmiko, M.Pd  
Drs. Suwatno, M.Si  
Rofi Rofaida, SP, M.Si

Tujuan Pembelajaran	Pokok/Sub Pokok Bahasan	Metode dan Media	Tugas dan Latihan	Evaluasi	Buku Sumber
Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu: 1. Memahami silabus, kontrak kerja dan membuat kelompok 2. Mamahami manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang 3. Menjelaskan kembali Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi 4. Memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM 5. Memberi contoh tantangan / isu strategis di bidang MSDM	<b>Pertemuan ke 1</b> <b>I. Pendahuluan:</b> 1. Silabus, kontrak kerja, pembagian kelompok 2. Manajemen SDM:perspektif masa lalu, sekarang, dan yang akan datang 3. Manajemen SDM:konsep dasar, tujuan, dan efektifitas organisasi 4. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan SDM 5. Tantangan dan isu strategis di bidang manajemen SDM	<b>Metode:</b> 1. Ceramah 2. Tanya jawab  <b>Media:</b> 1. Hand out 2. OHP/LCD 3. Gambar/chart	Identifikasikan beberapa pengaruh lingkungan internal dan eksternal, tantangan & isu strategis di bidang MSDM di Indonesia	1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran 2. Tugas	1,6,7,dan 8





Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu: 1. Menjelaskan kembali Perencanaan SDM strategik: konsep dasar dan tujuan 2. Menggambarkan dan menjelaskan kembali pendekatan diagnostik terhadap Perencanaan SDM 3. Menjelaskan kembali proses Perencanaan SDM: analisis SWOT, peramalan kebutuhan SDM, analisis ketersediaan SDM, dan pengambilan keputusan dalam Perencanaan SDM 4. Memberi contoh peran sistem informasi SDM dalam penentuan kebijakan Perencanaan SDM 5. Memberi contoh tantangan /isu strategis dalam Perencanaan SDM	<b>Pertemuan ke 2 &amp; 3</b> <b>II. Perencanaan SDM Strategis (<i>Strategic Human Resources Planning</i>)</b> 1. Perencanaan SDM strategik: konsep dasar dan tujuan 2. Pendekatan diagnostik terhadap Perencanaan SDM 3. Proses Perencanaan SDM: analisis SWOT, peramalan kebutuhan SDM, analisis ketersediaan SDM, dan pengambilan keputusan dalam Perencanaan SDM 4. Peran sistem informasi SDM dalam penentuan kebijakan Perencanaan SDM 5. Tantangan dan isu strategis dalam Perencanaan SDM	<b>Metode:</b> 1. Ceramah 2. Tanya jawab  <b>Media:</b> 1. Hand out 2. OHP/LCD 3. Gambar/chart	Analisis kasus mengenai permasalahan dalam perencanaan SDM ( contohnya : kelebihan jumlah karyawan di perusahaan/BUMN/ Pemerintah)	1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran 2. Tugas	2,6,7,10
--	---	---	--	--	----------



Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu: 1. Memahami Analisis dan Desain Pekerjaan :konsep dasar dan tujuan 2. Menjelaskan kembali Pendekatan diagnostik dalam Analisis dan Desain Pekerjaan 3. Menjelaskan kembali proses analisis dan desain pekerjaan 4. Menggunakan metode pengumpulan data pada analisis pekerjaan 5. Membedakan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan 6. Membedakan evolusi pendekatan tradisional dan psikologi dalam desain pekerjaan 7. Memberi contoh tantangan / isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan	<b>Pertemuan ke 4</b> <b>III. Analisis dan Desain Pekerjaan (<i>Job Analysis and Design</i>)</b> 1. Analisis dan Desain Pekerjaan :konsep dasar dan tujuan 2. Pendekatan diagnostik dalam Analisis dan Desain Pekerjaan 3. Proses analisis dan desain pekerjaan 4. Metode pengumpulan data pada analisis pekerjaan 5. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan 6. Evolusi desain pekerjaan: pendekatan tradisional – psikologi 7. Tantangan dan isu strategis dalam analisis dan desain pekerjaan	<b>Metode:</b> 1. Ceramah 2. Tanya jawab  <b>Media:</b> 1. Hand out 2. OHP/LCD 3. Gambar/chart	Studi literatur mengenai evolusi pendekatan dalam desain pekerjaan dari pendekatan tradisional sampai pendekatan psikologi	1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran 2. Tugas	3,4,5,9
Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 1-4	<b>Pertemuan 5</b> <b>QUIZ 1</b> <b>Materi pada pertemuan 1-4</b>	Ujian terdiri dari 1. soal teori 2. soal analisis kasus	-	Penilaian terhadap hasil ujian	
Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu:	<b>Pertemuan 6 &amp; 7</b> <b>IV. Penarikan dan Seleksi (<i>Recruitment and</i></b>	<b>Metode:</b> 1. Ceramah 2. Tanya jawab	Tugas : Kelebihan dan kekurangan beberapa metode	1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran	1,2,6,7



<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan Penarikan dan Seleksi (<i>Recruitment and Selection</i>)</li> <li>2. Memberi contoh pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan dan seleksi (<i>recruitment and selection</i>)</li> <li>3. Menggunakan pendekatan diagnostik terhadap penarikan dan seleksi (<i>recruitment and selection</i>)</li> <li>4. Menjelaskan kembali proses penarikan dan seleksi</li> <li>5. Menghitung Cost-Benefit analisis untuk penarikan dan seleksi</li> <li>6. Menggunakan metode-metode penarikan dan seleksi</li> <li>7. Memberi contoh tantangan /isu strategis dalam penarikan dan seleksi</li> </ol>	<p><b>Selection)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar dan tujuan Penarikan dan Seleksi (<i>Recruitment and Selection</i>)</li> <li>2. Pengaruh lingkungan internal dan eksternal terhadap kebijakan penarikan dan seleksi (<i>recruitment and selection</i>)</li> <li>3. Pendekatan diagnostik terhadap penarikan dan seleksi (<i>recruitment and selection</i>)</li> <li>4. Proses penarikan dan seleksi</li> <li>5. Cost-Benefit analisis untuk penarikan dan seleksi</li> <li>6. Metode-metode penarikan dan seleksi</li> <li>7. Tantangan dan isu strategis dalam penarikan dan seleksi</li> </ol>	<p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>dalam Penarikan dan Seleksi. disertai contoh. Isu khusus: <i>On line recruitment</i></p>	<p>2. Tugas</p>	
<p>Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 1-7</p>	<p><b>Pertemuan 8 UJIAN TENGAH SEMESTER</b></p>	<p>Ujian terdiri dari:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. soal teori</li> <li>2. soal analisis kasus</li> </ol>	<p>-</p>	<p>Penilaian terhadap hasil ujian</p>	



<p>Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan Orientasi dan Pelatihan</li> <li>2. Menggambarkan dan menjelaskan kembali pendekatan diagnostik dalam Orientasi dan Pelatihan</li> <li>3. Menjelaskan kembali pelatihan : Pendekatan sistem (penilaian kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi)</li> <li>4. Memberi contoh tantangan / isu strategis dalam Orientasi dan Pelatihan</li> </ol>	<p><b>Pertemuan 9</b> <b>V. Pelatihan</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar dan tujuan Orientasi dan Pelatihan</li> <li>2. Pendekatan diagnostik dalam Orientasi dan Pelatihan</li> <li>3. Pelatihan : Pendekatan sistem (penilaian kebutuhan, pelaksanaan, dan evaluasi)</li> <li>4. Tantangan / isu strategis dalam Orientasi dan Pelatihan</li> </ol>	<p><b>Metode:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ceramah</li> <li>2. Tanya jawab</li> </ol> <p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>Tugas : Perbedaan pelatihan untuk karyawan level operasional/teknis dan karyawan level managerial</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>2. Tugas</li> </ol>	
<p>Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan penilaian prestasi kerja</li> <li>2. Menggambarkan dan menjelaskan kembali pendekatan diagnostik terhadap penilaian prestasi kerja</li> <li>3. Menjelaskan kembali proses sistematis pada penilaian prestasi kerja</li> <li>4. Menggunakan dan membedakan metode – metode penilaian prestasi kerja:pendekatan scientific</li> </ol>	<p><b>Pertemuan 10</b> <b>VI. Penilaian Prestasi Kerja (Performance Appraisal)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar dan tujuan penilaian prestasi kerja</li> <li>2. Pendekatan diagnostik terhadap penilaian prestasi kerja</li> <li>3. Proses sistematis pada penilaian prestasi kerja</li> <li>4. Metode – metode penilaian prestasi kerja:pendekatan scientific dan subyektif</li> <li>5. Potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja</li> <li>6. Tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi</li> </ol>	<p><b>Metode:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ceramah</li> <li>2. Tanya jawab</li> <li>3. Simulasi/Game</li> </ol> <p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>Studi literatur dari majalah, jurnal, buku, dan internet tentang : <i>Team Work Assessment</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>2. Tugas</li> </ol>	5,8,9,10



<p>dan subyektif</p> <p>5. Memberi contoh potensi permasalahan dalam proses penilaian prestasi kerja</p> <p>6. Memberi contoh tantangan / isu strategis dalam penilaian prestasi kerja</p>	kerja				
<p>Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali Konsep dasar dan tujuan kompensasi</li> <li>2. Menjelaskan kembali ruang lingkup kompensasi</li> <li>3. Menggambarkan dan menjelaskan pendekatan diagnostik dalam</li> <li>4. Menjelaskan kembali penentuan kebijakan kompensasi (jenis,metode, dan nilai kompensasi) berdasarkan prinsip dasar kompensasi</li> <li>5. Memberi contoh pengaruh faktor internal dan eksternal serta isu strategis berkaitan dengan kebijakan kompensasi yang terjadi di lingkungan bisnis/perusahaan</li> </ol>	<p><b>Pertemuan 11 &amp; 12</b></p> <p><b>VII. Kompensasi (Compensation)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar dan tujuan kompensasi</li> <li>2. Ruang lingkup kompensasi</li> <li>3. Pendekatan diagnostik dalam kompensasi</li> <li>4. Penentuan kebijakan kompensasi (jenis,metode, dan nilai kompensasi) berdasarkan prinsip dasar kompensasi</li> <li>5. Memberi contoh pengaruh faktor internal dan eksternal serta isu strategis berkaitan dengan kebijakan kompensasi yang terjadi di lingkungan bisnis/perusahaan</li> </ol>	<p><b>Metode:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ceramah</li> <li>2. Tanya jawab</li> </ol> <p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>Analisis terhadap kebijakan pemerintah dalam penentuan kompensasi khususnya upah minimum propinsi (UMP)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>2. Tugas</li> </ol>	4,6,7,11
Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 9 - 12	<p><b>Pertemuan 13</b></p> <p><b>QUIZ 2</b></p> <p><b>Materi pada pertemuan 9-12</b></p>	<p>Ujian terdiri dari</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. soal teori</li> <li>2. soal analisis kasus</li> </ol>	-	Penilaian terhadap hasil ujian	



<p>Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali konsep dasar dan tujuan <i>employee benefit and service</i></li> <li>2. Menggambarkan dan menjelaskan kembali pendekatan diagnostik dalam kebijakan <i>employee and benefit</i></li> <li>3. menjelaskan kembali bentuk-bentuk <i>employee benefit and service</i></li> <li>4. Mengidentifikasi pengelolaan program <i>employee benefit and service</i> yang efektif</li> <li>5. Menghitung analisis <i>Cost Benefit</i> dlm kebijakan <i>mployee benefit and service</i></li> <li>6. Memberi contoh tantangan / isu strategis dalam <i>employee benefit dan service</i></li> </ol>	<p><b>Pertemuan 14</b> <b>VIII. <i>Employee Benefit and Service</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar dan tujuan <i>employee benefit and service</i></li> <li>2. Pendekatan diagnostik dalam kebijakan <i>employee benefit and service</i></li> <li>3. Bentuk-bentuk <i>employee benefit and service</i></li> <li>4. Pengelolaan program <i>employee benefit and service</i> efektif</li> <li>5. Analisis Cost Benefit dalam kebijakan <i>employee benefit dan service</i></li> <li>6. Tantangan / isu strategis dalam <i>employee benefit dan service</i></li> </ol>	<p><b>Metode:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ceramah</li> <li>2. Tanya jawab</li> </ol> <p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>Studi literatur mengenai jenis <i>employee benefit and service</i> yang diberikan perusahaan – perusahaan di Indonesia</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>2. Tugas</li> </ol>	<p>1,3,8,11</p>
<p>Setelah mengikuti pokok/sub pokok bahasan ini, mahasiswa mampu</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan kembali pengembangan karir: tahapan, pilihan karir, dan komitmen karir</li> <li>2. Menyimpulkan evolusi dalam kebijakan</li> </ol>	<p><b>Pertemuan 15</b> <b>IX. Pengembangan Karir (<i>career planning</i>)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan karir: tahapan, pilihan karir, dan komitmen karir</li> <li>2. Evolusi dalam kebijakan pengembangan karir</li> <li>3. Tahapan karir (<i>career path</i>)</li> </ol>	<p><b>Metode:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ceramah</li> <li>2. Tanya jawab</li> <li>3. Simulasi/Game</li> </ol> <p><b>Media:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hand out</li> <li>2. OHP/LCD</li> <li>3. Gambar/chart</li> </ol>	<p>Analisis terhadap isu khusus: perencanaan pengembangan karir bagi karyawan menjelang pensiun (<i>Preretirement employee</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>2. Tugas</li> </ol>	<p>2,4,5,7</p>



3. pengembangan karir Membedakan tahapan karir ( <i>career path</i> ) vs tahapan usia karyawan 4. Perencanaan karir ( <i>career planning</i> ) vs tahapan karir ( <i>career path</i> ) 5. Menggunakan metode- metode pengembangan karir 6. Memberi contoh tantangan/isu strategis dalam pengembangan karir	vs tahapan usia karyawan 4. Perencanaan karir ( <i>career planning</i> ) vs tahapan karir ( <i>career path</i> ) 5. Metode pengembangan karir 6. Tantangan / isu strategis dalam pengembangan karir				
Mengetahui tingkat keberhasilan PBM pada pertemuan 9-15	<b>Pertemuan 16 UJIAN AKHIR SEMESTER</b>	Ujian terdiri dari 1. soal teori 2. soal analisis kasus	-	Penilaian terhadap hasil ujian	

**Pembina Mata Kuliah  
Manajemen Sumberdaya Manusia**

**(Prof. Dr. Hj Yayat Hayati D, M.Pd)**

