

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Disusun oleh:
'Inayatul Maula

TELKOM UNIVERSITY

LEMBAR PENGESAHAN

Rencana Pembelajaran Semester (RPS) ini telah disahkan untuk mata kuliah sbb:

Kode Mata Kuliah :

Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia

Bangil, 2022

Mengetahui
Kaprodik S1 Ekonomi Syariah

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| LEMBAR PENGESAHAN..... | 2 |
| DAFTAR ISI..... | 3 |
| A. PROFIL MATA KULIAH..... | 4 |
| IDENTITAS MATA KULIAH | 4 |
| DESKRIPSI SINGKAT MATA KULIAH | 4 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 4 |
| B. RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)..... | 5 |
| C. RANCANGAN TUGAS | 13 |
| D. PENENTUAN NILAI AKHIR MATA KULIAH..... | 13 |

A. PROFIL MATA KULIAH

IDENTITAS MATA KULIAH

| | | | |
|----------------------|---|----------------------------------|--|
| Nama Mata Kuliah | : | Manajemen Sumber Daya Manusia | |
| Kode Mata Kuliah | : | | |
| SKS | : | 3 | |
| Jenis | : | MK Wajib | |
| Jam Pelaksanaan | : | Tatap muka di kelas Praktikum | = 100 menit per minggu = 2 jam per minggu |
| Semester / Tingkat | : | Semester 2/ Tingkat 1 | |
| <i>Pre-requisite</i> | : | - | |
| <i>Co-requisite</i> | : | - | |

DESKRIPSI SINGKAT MATA KULIAH

Mata kuliah ini memberikan pengetahuan, teknik, dan aplikasi yang komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Mata kuliah ini memberi pengetahuan kepada mahasiswa mengenai pokok-pokok utama dalam bidang sumber daya manusia. Dengan demikian diharapkan agar mahasiswa memperoleh pemahaman mengenai berbagai konsep dasar dan penerapan MSDM sebagai bekal untuk terjun ke dalam dunia usaha.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wether, William B, and Davis, Keith, Human Resources and Personnel Management, 5th edition.
2. Ivancevich, John M, Human Resource Management, 9th edition.
3. Mangkunegara, Anwar Prabu, AA, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000
4. Ulrich, Dave and Wayne Brockbank, The HR Value Propotion, 2005
5. Perilaku Organisasi, Robbins
6. Perilaku Organisasi, Luthans

B. RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

| Pertemuan ke- | Kemampuan Akhir yang Diharapkan | Bahan Kajian (Materi Ajar) | Bentuk/ Metode/ Strategi Pembelajaran | Kriteria Penilaian (Indikator) | Bobot Nilai |
|---------------|--|---|--|--|-------------|
| 1 | <p>1. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami konsep dasar tentang siklus kegiatan manajemen SDM, sebagai suatu kegiatan yang terintegrasi dengan strategi perusahaan dan semua fungsi manajemen lainnya secara sinergik.</p> <p>2. Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang proses awal kegiatan MSDM yaitu dengan</p> | <p>1. Pendahuluan</p> <ol style="list-style-type: none"> Perkembangan SDM Pengertian SDM Peranan dan tujuan MSDM Siklus kegiatan MSDM <p>2. Analisa dan Rancang Bangun Pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> Pentingnya analisis pekerjaan Tahapan kegiatan analisis pekerjaan Aplikasi informasi analisis pekerjaan Rancang bangun pekerjaan | <ol style="list-style-type: none"> Penyampaian materi Diskusi Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| | melaksanakan analisa pekerjaan/ jabatan yang merupakan dasar pertimbangan bagi kegiatan MSDM selanjutnya. | | | | |
| 2 | Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang mampu membuat perencanaan SDM, secara jumlah dan kualifikasi manusianya berdasarkan strategi perusahaan dan analisa jabatan. | 3. Perencanaan SDM <ul style="list-style-type: none"> a. Peranan perencanaan SDM b. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan c. Suplai pengadaan SDM d. Teknik-teknik peramalan bagi perencanaan SDM | <ul style="list-style-type: none"> a. Penyampaian materi b. Diskusi c. Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | |
| 3 | Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang: <ul style="list-style-type: none"> 1. proses penarikan pegawai/rekrutmen dan faktor-faktor yang harus dijadikan bahan pertimbangan | 4. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai <ul style="list-style-type: none"> a. Faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutasi b. Sumber-sumber rekrutasi c. Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi d. Proses rekrutasi & Seleksi e. Contoh: formulir lamaran f. Program pengenalan/orientasi g. Penempatan pegawai <ul style="list-style-type: none"> i. Promosi | <ul style="list-style-type: none"> a. Penyampaian materi b. Diskusi c. Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|----|
| | <p>dalam menentukan metode, media rekrutmen, proses seleksi.</p> <p>2. Pelaksanaan proses penempatan pegawai, mulai dari orientasi, promosi/demosi</p> | <p>ii. Demosi</p> <p>iii. Mutasi</p> | | | |
| 4 | <p>Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang:</p> <p>1. Membuat perencanaan karir pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya</p> <p>2. Pelaksanaan proses penentuan dan metode pelatihan dan pendidikan yang akan dilaksanakan dalam upaya untuk pengembangan SDM dalam suatu perusahaan/organisasi.</p> | <p>5. Perencanaan Karir dan Pengembangan SDM</p> <p>a. Perencanaan Karir</p> <p>i. Pengertian</p> <p>ii. Pengembangan karir</p> <p>iii. Dukungan bagian kepegawaian</p> <p>b. Pengembangan SDM</p> <p>i. Penentuan kebutuhan (TNA)</p> <p>ii. Penentuan program</p> <p>iii. Metode dan teknik pengajaran</p> <p>iv. Evaluasi pelaksanaan program</p> | <p>a. Penyampaian materi</p> <p>b. Diskusi</p> <p>c. Latihan</p> | <p>Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan</p> | 5% |

| | | | | | |
|---|--|--|---|--|-----|
| 5 | Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang: Berbagai jenis sistem penilaian prestasi kerja sebagai dasar bagi pengembangan dan pemberian imbalan bagi pegawai. | 6. Penilaian Prestasi Kerja a. Peranan penilaian b. Persiapan penilaian c. Orientasi penilaian d. Sistem-sistem penilaian | a. Penyampaian materi b. Diskusi c. Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | |
| 6 | Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang: Berbagai jenis sistem imbalan dan pertimbangan-pertimbangan yang mendasarinya. | 7. Sistem Imbalan a. Pentingnya sistem imbalan b. Proses penentuan sistem imbalan c. Faktor-faktor yang mempengaruhinya d. Jenis-jenis sistem imbalan, insentif dan benefit | a. Penyampaian materi b. Diskusi c. Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | 10% |
| 7 | Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang: 1. Aspek-aspek yang mendasari | 8. Pemeliharaan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja a. Definisi dan Tujuan Hubungan Industrial b. Serikat Pekerja c. Perundingan Bersama (Collective Bargaining) d. Penyelesaian Perselisihan | a. Penyampaian materi b. Diskusi c. Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---|-----------|
| | <p>pemeliharaan hubungan dengan pegawai dan jenis-jenis kegiatan/imbalan yang diperolehnya.</p> <p>2. Kedudukan pegawai/serikat pekerja dalam hubungan industrial, peraturan-pertauran yang mendasarinya serta tahapan keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan.</p> | <p>Hubungan Industrial</p> <p>e. Pemutusan Hubungan Kerja</p> | | | |
| 8 | <p>Mampu menjelaskan:</p> <p>a. Teori Dini Motivasi</p> <p>b. Teori Kontemporer Motivasi</p> <p>c. Paduan Teori Kontemporer Motivasi</p> | <p>Motivasi Karyawan</p> <p>a. Teori Dini Motivasi</p> <p>b. Teori Kontemporer Motivasi</p> <p>c. Paduan Teori Kontemporer Motivasi</p> | <p>a. Penyampaian materi</p> <p>b. Diskusi</p> <p>c. Latihan</p> | <p>Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan</p> | <p>5%</p> |
| 9 | <p>Mampu menjelaskan mengenai kepemimpinan dan kepercayaan yang meliputi:</p> <p>a. Definisi Kepemimpinan</p> <p>b. Trait theory of Leadership</p> <p>c. Behavioral theory of</p> | <p>Kepemimpinan & Kepercayaan</p> <p>a. Definisi Kepemimpinan</p> <p>b. Trait theory of Leadership</p> <p>c. Behavioral theory of Leadership</p> <p>d. Model Fielder (teori kemungkinan/contingency)</p> <p>e. Kepemimpinan Kharismatik</p> <p>f. Kepemimpinan Transaksional &</p> | <p>a. Penyampaian materi</p> <p>b. Diskusi</p> <p>c. Latihan</p> | <p>Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan</p> | <p>5%</p> |

| | | | | | |
|----|--|---|--|---|----|
| | <p>Leadership</p> <p>d. Model Fielder (teori kemungkinan/ contingency)</p> <p>e. Kepemimpinan Kharismatik</p> <p>f. Kepemimpinan Transaksional & transformasional</p> | <p>transformasional</p> <p>g. Definisi Kepercayaan</p> <p>Faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan</p> | | | |
| 10 | <p>Mampu menjelaskan tentang:</p> <p>a. Perkembangan Pemikiran Konflik</p> <p>b. pandangan tradisional</p> <p>c. pandangan hubungan manusia</p> <p>d. pandangan interaksionis</p> <p>e. Tipe Konflik</p> <ul style="list-style-type: none"> • konflik tugas • konflik hubungan • konflik proses <p>f. 5 Tahap Proses Terjadinya Konflik</p> <p>g. 5 Gaya Penanganan Konflik</p> | <p>Konflik dan Perundingan</p> <p>a. Perkembangan Pemikiran Konflik</p> <p>b. pandangan tradisional</p> <p>c. pandangan hubungan manusia</p> <p>d. pandangan interaksionis</p> <p>e. Tipe Konflik</p> <ul style="list-style-type: none"> • konflik tugas • konflik hubungan • konflik proses <p>f. 5 Tahap Proses Terjadinya Konflik</p> <p>g. 5 Gaya Penanganan Konflik</p> | <p>a. Penyampaian materi</p> <p>b. Diskusi</p> <p>c. Latihan</p> | <p>Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan</p> | 5% |
| 11 | <p>Mampu menjelaskan tentang:</p> <p>a. Sumber-sumber yang potensial dari stres</p> | <p>Stress Management</p> <p>a. Sumber-sumber yang potensial dari stres</p> <p>b. Mengelola stres</p> | <p>a. Penyampaian materi</p> <p>b. Diskusi</p> <p>c. Latihan</p> | <p>Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan</p> | 5% |

| | | | | | |
|----|--|---|--|--|----|
| | b. Mengelola stres | | | | |
| 12 | <p>Mampu menjelaskan tentang:</p> <ol style="list-style-type: none"> Definisi budaya organisasi Karakteristik umum yang membentuk budaya organisasi Budaya kuat dan lemah | <p>Budaya Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> Definisi budaya organisasi Karakteristik umum yang membentuk budaya organisasi Budaya kuat dan lemah | <ol style="list-style-type: none"> Penyampaian materi Diskusi Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | 5% |
| 13 | <p>Mampu menjelaskan tentang Manajemen Perubahan yang meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kekuatan untuk Perubahan Mengelola Perubahan Terencana Resistensi terhadap Perubahan Beberapa pendekatan untuk mengelola perubahan organisasi Isu-isu Kontemporer tentang Perubahan bagi Manajer Masa Kini | <p>Manajemen Perubahan</p> <ol style="list-style-type: none"> Kekuatan untuk Perubahan Mengelola Perubahan Terencana Resistensi terhadap Perubahan Beberapa pendekatan untuk mengelola perubahan organisasi Isu-isu Kontemporer tentang Perubahan bagi Manajer Masa Kini | <ol style="list-style-type: none"> Penyampaian materi Diskusi Latihan | Ketepatan dalam menjelaskan materi ajar yang telah disampaikan | 5% |
| 14 | | Review & Quiz | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
| UAS | | | | | |

C. RANCANGAN TUGAS

Mata Kuliah/ Kode : Manajemen Sumber Daya Manusia/ ~~AM111052~~
Semester : 2 (Dua)
SKS : 2 SKS
Minggu Ke : 3 (Tiga)
Tugas Ke : 1 (Satu)

1. TUJUAN TUGAS

- a. Repetisi materi yang telah diajarkan di kelas
- b. Menambah khasanah pengetahuan mahasiswa dengan melakukan analisis antara teori dan kondisi nyata di masyarakat
- c. Meningkatkan kemampuan analisis mahasiswa

2. URAIAN TUGAS

- a. Objek Garapan
Perusahaan-perusahaan/ Organisasi Bisnis
- b. Yang Harus Dikerjakan dan Batasan-batasan
Membuat makalah/paper yang membahas mengenai perilaku organisasi dengan mendatangi langsung perusahaan-perusahaan yang berbentuk cv, firma, koperasi maupun PT.
- c. Metode/ Cara Pengerjaan & Acuan yang digunakan
Metode survey dengan mengunjungi berbagai perusahaan
- d. Deskripsi luaran (output) yang dihasilkan/ dikerjakan
Output yang dihasilkan berupa hasil analisis mahasiswa dalam sebuah makalah/paper

3. KRITERIA PENILAIAN

- a. Kerapihan: 25%
- b. Isi tugas/ kelengkapan & kejelasan deskriptif masing-masing badan usaha: 50%
- c. Ketepatan waktu pengumpulan: 25%

D. PENENTUAN NILAI AKHIR MATA KULIAH

| KOMPONEN PENILAIAN | BOBOT/ PROSENTASE |
|--------------------|-------------------|
| UTS | 30 % |
| UAS | 30 % |
| Kuis dan Tugas 1 | 40 % |

| Nilai Skor Mata Kuliah (NSM) | Nilai Mata Kuliah (NMK) |
|------------------------------|-------------------------|
| 80 €NSM | A |

| | |
|-------------|----|
| 70 € NSM 80 | AB |
| 65 € NSM 70 | B |
| 60 € NSM 65 | BC |
| 50 € NSM 60 | C |
| 40 € NSM 50 | D |
| NSM 40 | E |