



RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (SEMESTER LESSON PLAN)

Nomor Dok	FRM/KUL/01/02
Nomor Revisi	03
Tgl. Berlaku	21 September 2021
Standar SPMI	3.3.2

Disusun oleh (<i>Prepared by</i>)	Diperiksa oleh (<i>Checked by</i>)	Disetujui oleh (<i>Approved by</i>)	Tanggal Validasi (<i>Valid date</i>)
Dr. Trisninawati, SE., MM	Dr. Dina Mellita, SE., M.Ec	Dr. Muji Gunarto, S.Si., M.Si	

1. Fakultas (*Faculty*) : Ekonomi dan Bisnis
2. Program Studi (*Study Program*) : Manajemen Jenjang (*Grade*): S1
3. Mata Kuliah (*Course*) : Pengadaan Sumber Daya Manusia SKS (*Credit*) : 3 Semester (*Semester*) : 5
4. Kode Mata Kuliah (*Code*) : 15153030 Sertifikasi (*Certification*) : Ya (*Yes*) Tidak (*No*)
5. Mata Kuliah Prasyarat (*Prerequisite*) : -
6. Dosen Koordinator (*Coordinator*) : -
7. Dosen Pengampuh (*Lecturer*) : . Tim (*Team*) Mandiri (*Per* *or*)
8. Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (*Course Learning Outcomes*) :

Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL)	Sikap	S2	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika
		S5	bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan
		S8	menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik
		S9	; menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri
	Pengetahuan	PP1	Menguasai konsep teori dalam ilmu manajemen dan menerapkannya dalam berbagai tipe organisasi baik bisnis maupun non bisnis pada tingkat lokal, nasional dan global

	Keterampilan Umum	KU1 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 keahliannya
		KU2 Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur
		KU7 Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri
		KU8 mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri;
	Keterampilan Khusus	KK1 Mampu memimpin organisasi secara profesional. Mampu dan trampil menangani masalah kinerja SDM, memiliki keahlian menyusun perencanaan SDM serta melaksanakan program evaluasi kinerja. Memiliki pengetahuan tinggi dalam kegiatan penelitian bidang Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) serta menguasai aplikasi bisnis dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK)
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	CPMK1	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 keahliannya; (PP1, KU7, KU8, KK1)
	CPMK2	Mahasiswa mampu menyusun sistem kompensasi yang tepat dengan cara mengumpulkan informasi dari dalam perusahaan dengan cara mengevaluasi dan menganalisis job description, job evaluation, menentukan skala dan struktur upah sesuai peringkat jabatan.(PP3, PP8, KK7)
	CPMK3	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.. (PP1, KU7, KU8, KK1)
	CPMK4	Setelah mengikuti mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat memahami tentang: 1. proses penarikan pegawai/rekrutmen dan faktor-faktor yang harus dijadikan bahan pertimbangan 4. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. (PP5, KK7, KU 3)
	CPMK5	Pelaksanaan proses penempatan pegawai, mulai dari orientasi, promosi/demosi (PP1, KU7, KU8, KK1)

9. Deskripsi Mata Kuliah

Deskripsi Singkat Mata Kuliah	Mahasiswa diharapkan lebih memahami strategi, kebijakan dan sistem yang digunakan dalam menyusun upaya penemuan calon dari dalam organisasi maupun dari luar untuk mengisi jabatan yang memerlukan SDM yang berkualitas. Mahasiswa diharapkan mampu kualitas dan kuantitas para tenaga kerja juga harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan juga efisien. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan kemampuan & ketrampilan yang dimilikinya. Sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik dan efektif guna menunjang terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan.
-------------------------------	---

10. Bahan Kajian

Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengantar Manajemen Kompensasi b. Kompensasi upah, keamanan, produktifitas dan kesehatan c. Strategi efektif dalam menyusun kompensasi finansial langsung dan tidak langsung d. Kompensasi Insentif e. Motivasi, komitmen dan engagement serta keterkaitannya dengan sistem imbalan f. Tunjangan dan fasilitas sebagai bagian dari kompensasi. g. Sistem tarif bagian, bonus, dan program insentif khusus
------------------------------------	--

11. Implementasi Pembelajaran Mingguan (*Implementation Process of weekly learning time*)

Minggu	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang direncanakan)	Bahan Kajian/Materi Pembelajaran (Study Material)	Bentuk dan Metode Pembelajaran [Estimasi Waktu] (Learning Method)	Sumber Belajar (Learning Resource)	Penilaian		
					Indikator (Indicator)	Kriteria & bentuk	Bobot
1	Mahasiswa diharapkan dapat memahami secara umum Pengadaan SDM (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9)	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Pengadaan SDM 2. Pentingnya Pengadaan SDM 3. Tujuan Pengadaan SDM 4. Analisa Jabatan 5. Analisa Kebutuhan SDM 	Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas : Menjelaskan ringkasan manajemen kompensasi [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	1. Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. IAIAN Palopo 2. Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama	Dapat mendeskripsikan mengelaborasi dan menyintesis	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas 1 Kuis	5%

2	Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan mampu membuat Perencanaan Sumber Daya Manusia (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian SDM 2. Pengertian Perencanaan Sumberdaya Manusia 3. Analisa Jabatan 4. Deskripsi Kerja 5. Spesifikasi Pekerja 	Uraian, Problem solving (Tes Lisan dan Tes Tertulis)	<p>1. Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. IAIAN Palopo</p> <p>2. Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	Ketepatan dalam menganalisis perencanaan sumber daya manusia	<p>Kriteria : Ketepatan dan penguasaan</p> <p>Bentuk : Tugas 2 forum</p>	5%
3	Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan mampu membuat Analisa Jabatan (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Analisa Jabatan 2. Langkah-langkah analisis jabatan 3. Tujuan analisis Jabatan 4. Manfaat Analisis Jabatan 5. Elemen yang terdapat dalam analisis Jabatan 	<p>Kuliah dan Diskusi (Daring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')]</p> <p>Tugas : Lanjutan memahami jenis-jenis kompensasi beserta contoh. [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]</p>	<p>1. Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. IAIAN Palopo</p> <p>2. Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	Menganalisis langkah-langkah analisa jabatan	<p>Kriteria : Ketepatan dan penguasaan</p> <p>Bentuk : Tugas 3 forum</p>	10%
4	Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan Rekrutmen (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian rekrutmen 2. Metode Rekrutmen 3. Tahapan Rekrutmen 4. Tujuan dan prinsip rekrutmen 	<p>Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')]</p> <p>Tugas : Studi kasus untuk memahami jenis insentif di perusahaan [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]</p>	<p>1. Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. IAIAN Palopo</p> <p>2. Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	Dapat menganalisis rekrutmen dan metode rekrutmen yang dilakukan	<p>Kriteria : Ketepatan dan penguasaan</p> <p>Bentuk : Tugas 4 Kuis</p>	5%
5	Kuis						

6	Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan proses Seleksi Karyawan (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses Seleksi 2. Langkah-langkah proses seleksi 3. Tahapan Seleksi 4. Faktor Penting dalam seleksi 5. Dasar kebijakan Seleksi 	<p>Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas : Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]</p>	<p>1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	Dapat mendiskripsikan tahapan seleski dan kebijakan dalam seleksi	<p>Kriteria : Kesesuaian dan penguasaan Bentuk : Tugas 6 UTS</p>	10%
7	Mahasiswa diharapkan dapat memahami proses pengenalan (Orientasi) (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Orientasi 2. Tujuan Pengenalan 3. Manfaat Pengenalan 4. Muatan program pengenalan 5. 	<p>Kuliah dan Diskusi (Daring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas : [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]</p>	<p>1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	mampu menjelaskan orientasi di organisasi dengan muatan program orientasi	<p>Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas 7 UTS</p>	10%
8	Mahasiswa diharapkan dapat memahami dan menjelaskan Penempatan (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetian penempatan 2. Promosi, demosi dan Transfer 3. Tujuan Penempatan karyawan 4. Job posting programs 5. Beberapa masalah dalam penempatan 	<p>Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]</p>	<p>1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama</p>	Dapat memahami dan mampu menjelaskan pentingnya penempatan, promosi. demosi dan masalah dalam penempatan karyawan	<p>Kriteria : Kesesuaian, penguasaan, kualitas presentasi dan sistematika Bentuk : Tugas 8 : mandiri</p>	10%
10	U T S						

11	Mahasiswa diharapkan dapat memahami Analisa Kebutuhan Sumber Daya manusia (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	1. Kebutuhan Sumber Daya Manusia 2. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia 3. Persediaan Karyawan	Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama	Dapat menjelaskan kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas 9 UAS	5%
12	Mahasiswa diharapkan dapat memahami Perencanaan dan Pengembangan karir (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	1.Pengertian Karir 2. Pertimbangan dalam karir 3.Perencanaan dan Pengembangan karir 4.Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir 5.Prinsip pengembangan karir 6.Manfaat perencanaan pengembangan karir	Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama	Dapat menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir..	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas 10 UAS	10%
13	Lanjutan mahasiswa diharapkan dapat memahami Pelatihan dan pengembangan sdm (CPL KK 1) (CPL KU 1,5, 8,) (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	1. Pelatihan dan pengembangan sdm 2.Proses Pelatihan 3.Kebutuhan Pelatihan 4. Metode Pelatihan 5.Pengembangan Manajemen 6.	Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo 2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama	Dapat menjelaskan pelatihan dan pengembangan sdm	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas UAS	10%
14	Mahasiswa diharapkan dapat memahami Penilaian Kinerja (CPL KK 1)	1. Hubungan antara strategi organisasi dan manajemen kinerja 2.Penilaian Kinerja	Kuliah dan Diskusi (Daring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas	1.Nurdin Batjo, Mahadin Shaleh (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.IAIAN Palopo	Dapat menjelaskan penilaian kinerja	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk :	10%

	(CPL KU 1,5, 8, (CPL S6, 9) (PP 1, 5, 11) (S 4, 8,9)	3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 4.	Studi kasus [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	2.Sedarmayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandyng: PT Refika Aditama		Tugas UAS	
15	Evaluasi untuk persiapan Ujian akhir Semester	1. tugas mandiri	Kuliah dan Diskusi (Luring) Tatap Muka [TM:1x(3x50'')] Tugas [PT+BM: (1+1)x(3x60'')]	Jurnal dan sumber referensi lainnya	Ketepatan dalam mengumpulkan tugas	Kriteria : Ketepatan dan penguasaan Bentuk : Tugas UAS	5%
16	UAS						

12. Pengalaman Belajar Mahasiswa (*Student Learning Experiences*)

Studi kasus.

13. Kriteria dan Bobot Penilaian (*Criteria and Evaluation*)

a) Kreteria Penilaian

Tugas	= 20%
Kuis	= 20%
UTS/MID	= 25%
UAS	= 35%

b) Bobot penilaian

≥ 85	= A
≥ 70 s.d < 85	= B
≥ 60 s.d < 70	= C
≥ 50 s.d < 60	= D
< 50	= E

14. Buku Sumber (*References*)

1.Dessler, Gary. ManajemenSumberDayaManusia. Edisi 14. Jakarta. SalembaEmpat. 2015.

2.Sedarmayanti. 2017, **ManajemenSumberDayaManusia**.EdisiRevisi. Bandung. PT. RefikaAditama .

3. Kumpulan publikasi artikel dan Jurnal Nasional dan Internasional

