

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

A. Mata Kuliah

Nama Mata Kuliah:	<i>Strategic Human Resources Management</i>
Kode/SKS:	MMA3114319/3
Semester:	Ganjil
Status (Wajib/Pilihan):	Wajib
Prasyarat:	-
Nama Dosen Pengampu:	Dr. Indra Budi Sumantoro, S.Pd., M.M.

B. Tujuan Pembelajaran

i	Mahasiswa mampu memahami hubungan antara Manajemen Strategik dengan bidang manajemen lainnya, serta mampu memahami posisi Manajemen SDM yang merupakan satu kesatuan integral dengan Manajemen Strategik dan memiliki keterkaitan dengan bidang manajemen lainnya.
ii	Mahasiswa mampu menyusun alur manajemen SDM strategik, mulai dari misi dan visi, program kerja, proses bisnis, struktur organisasi, sampai dengan melakukan analisis jabatan & evaluasi jabatan, serta menyusun standar kompetensi
iii	Mahasiswa mampu membuat perencanaan SDM pada tataran strategis sampai dengan teknis

C. Rencana dan Capaian Pembelajaran

Pertemuan	Kompetensi Dasar	Materi Ajar	Indikator
1	a. Memahami silabus dan orientasi kuliah b. Memiliki motivasi belajar <i>Strategic Human Resources Management</i> c. Memahami hubungan antara Manajemen Strategik & Manajemen SDM	a. Silabus/RPS b. Pentingnya <i>Strategic Human Resources Management</i> dalam organisasi	a. Mampu memahami silabus/RPS b. Mampu menjelaskan secara hubungan antara Manajemen Strategik & Manajemen SDM
2	Memahami manajemen SDM sebagai bagian integral dari Manajemen Strategik	Pengantar Manajemen Strategik SDM	Mampu memahami manajemen SDM sebagai bagian integral dari Manajemen Strategik

Pertemuan	Kompetensi Dasar	Materi Ajar	Indikator
3	Memahami dan mampu menyusun Analisis Jabatan sebagai Pilar Dasar Pertama Manajemen SDM	Peta Jabatan, Uraian Jabatan, dan Syarat Jabatan sebagai komponen dari Analisis Jabatan	Mampu memahami dan menyusun Analisis Jabatan sebagai Pilar Dasar Pertama Manajemen SDM
4	Memahami dan mampu melakukan simulasi Manajemen SDM berbasis Kompetensi	Manajemen SDM berbasis Kompetensi	Mampu memahami dan melakukan simulasi Manajemen SDM berbasis Kompetensi
5	Memahami dan mampu menyusun Evaluasi Jabatan sebagai Pilar Dasar Kedua Manajemen SDM	Bobot Jabatan, Pemingkatan Jabatan, Harga Jabatan	Mampu memahami dan menyusun Evaluasi Jabatan sebagai Pilar Dasar Kedua Manajemen SDM
6	Memahami dan mampu melakukan simulasi Analisis Beban Kerja	Analisis Beban Kerja	Mampu memahami dan melakukan simulasi Analisis Beban Kerja
7	Memahami seluruh materi pada pertemuan 1 sampai dengan 6 yang diuji dengan Ujian Tengah Semester (UTS)	Materi pada pertemuan 1 sampai dengan pertemuan 6	Mampu menjawab seluruh soal UTS dengan benar
8	Memahami dan mampu melakukan simulasi Perencanaan SDM	<i>Strategic HR Planning</i>	Mampu memahami dan melakukan simulasi Perencanaan SDM
9	Memahami sistem Rekrutmen dan Seleksi, serta Pengangkatan dan Penempatan	Rekrutmen dan Seleksi, serta Pengangkatan dan Penempatan	Mampu memahami sistem Rekrutmen dan Seleksi, serta Pengangkatan dan Penempatan
10	Memahami sistem Pelatihan dan Pengembangan	Pelatihan dan Pengembangan	Mampu memahami sistem Pelatihan dan Pengembangan
11	Memahami sistem Penilaian Kinerja, serta <i>Reward & Punishment System</i>	Penilaian Kinerja, serta <i>Reward & Punishment System</i>	Mampu memahami sistem Penilaian Kinerja, serta <i>Reward & Punishment System</i>
12	Memahami <i>Human Resource Information System (HRIS)</i>	<i>Human Resource Information System (HRIS)</i>	Mampu memahami sistem <i>Human Resource Information System (HRIS)</i>
13	Memahami Hubungan Industrial, Etika dan Tata Kelola, serta Pemberhentian	Hubungan Industrial, Etika dan Tata Kelola, serta Pemberhentian	Mampu memahami Hubungan Industrial, Etika dan Tata Kelola, serta Pemberhentian
14	Memahami seluruh materi pada pertemuan 8 sampai dengan 13 yang diuji dengan Ujian Akhir Semester (UAS)	Materi pada pertemuan 8 sampai dengan pertemuan 13	Mampu menjawab seluruh soal UAS dengan benar

D. Sumber Referensi :

Adamus, Wiktor. 2009. A New Method of Job Evaluation. Poland. Jagiellonian University.
file:///C:/Users/DJSN/Downloads/106_Adamus_REV_FIN.pdf

Aggarwal, Ashima & Thakur, Gour S.M. February 2013. Techniques of Performance Appraisal – A Review. GNA University & Dr. B. C. Roy Engineering College.
file:///C:/Users/DJSN/Downloads/TechniquesofPerformanceApraisal_AReview.pdf

Biswas, Basker D. 2013. Compensation and Benefit Design: Applying Finance and Accounting Principles to Global Human Resources Management System. USA. FT Press.
<https://ptgmedia.pearsoncmg.com/images/9780133064780/samplepages/0133064786.pdf>

Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management*. PowerPoint Presentation by Charlie Cook. University of Alabama. Prentice Hall. <https://evergreenvmw.files.wordpress.com/2015/03/gary-dessler-human-resource-management-nicebrothers-blogspot-com.pdf>

Dubois, David & Rothwell, William. 2000. *The Competency Toolkit*. Amherst. HRD Press.
<https://dpkapindo-kabbekasi.or.id/wp-content/uploads/2020/08/The-Competency-Toolkit-Volume-1.pdf>

Heller, Frank & Quintanilla, S. Antonio Ruiz. 2014. The Work Ethic. Cornell University.
<https://backup.pondiuni.edu.in/sites/default/files/HR-Information-system-260214.pdf>

Kolomitro, Klodiana & Lam, Tony. February 2013. *Training Methods: A Review and Analysis*. Queen's University & University of Toronto.
file:///C:/Users/DJSN/Downloads/Training_Methods_A_Review_and_Analysis.pdf

Riasudeen, S. 260214. Human Resource Information System. Pondicherry University.
<https://backup.pondiuni.edu.in/sites/default/files/HR-Information-system-260214.pdf>

Stoilkovska, Aleksandra & Serafimovic, Gordana. March 2017. *Job Analysis as an Important Human Resources Management Function*. Page 113 – 124. Skopje – Macedonia. University of Tourism and Management. http://visionjournal.edu.mk/wp-content/uploads/2017/07/irsjv_v2i1_aleksandra.pdf

Tutorials Point. 2016. *Recruitment and Selection*.
https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_and_selection_tutorial.pdf

E. Sistem Penilaian :

Aspek	Bobot
Absen	5%
Sikap	10%
Tugas	20%
UTS	25%
UAS	40%
Total	100%

F. Asesmen Hasil Belajar

Dilakukan oleh Ketua KBI selaku penjamin mutu, melalui proses evaluasi tentang kesesuaian antara rencana dan realisasi proses pembelajaran, kesesuaian soal ujian dan materi, kesesuaian sistem dan indikator penilaian. G. Penanggung Jawab Kualitas Proses Pengajaran Mata Kuliah.

G. Penanggung Jawab Kualitas Proses Pengajaran Mata Kuliah

Ketua Program Studi bertindak sebagai penanggung jawab kualitas proses pengajaran mata kuliah.