


## Rencana Pembelajaran Semester

 <b>PERBANAS INSTITUTE</b>	<b>PERBANAS INSTITUTE</b> <b>FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS</b> <b>DEPARTEMEN S1 MANAJEMEN</b>					<b>Kode Dokume n</b>
<b>RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER</b>						
<b>MATA KULIAH (MK)</b>	<b>KODE</b>	<b>Rumpun MK</b>	<b>BOBOT (sks)</b>		<b>SEMESTER</b>	<b>Tgl Penyusunan</b>
<b>MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSM)</b>	EKM19303		3		3	30 Maret 2022
<b>OTORISASI / PENGESAHAN</b>	<b>Dosen Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Ka Prodi</b>	
	 Dr. Stefanus M. S. Sadana, M.Si.				 Dr. Tifa Noer Amelia, S.E., M.Acc.	
<b>Capaian Pembelajaran</b>	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>					
	S2	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan Etika				
	S3	Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban berdasarkan Pancasila				
	S4	Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada negara dan bangsa				
	S5	Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain				
	S6	Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan Lingkungan				
	S9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri				
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur				
	KU5	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data;				
	KU6	Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja dengan pembimbing, kolega, sejawat baik di dalam maupun di luar lembaganya.				

	KU7	Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi serta evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya.
	KU8	Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri.
	KK1	Mampu memecahkan masalah iptek dibidang manajemen yang relevan.
	KK2	Mampu mengaplikasikan ilmu manajemen agar bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari
	KK4	Mampu menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan keseimbangan alam/lingkungan
	KK5	Mampu merancang prosedur riset dengan tema-tema terkini dalam ranah manajemen
	P2	Menguasai konsep konsentrasi manajemen ( <b>PP2</b> ) Menguasai konsep, teori, dan prinsip dasar etika dalam mengambil keputusan dan tindakan nyata baik dalam kapasitas sebagai pribadi maupun profesional. ( <b>PP3</b> ) Menguasai konsep-konsep, prinsip-prinsip dan aplikasi bidang manajemen yang relevan ( <b>PP4</b> ) Menguasai prinsip dasar piranti lunak untuk analisa dan sintesis bidang manajemen ( <b>PP5</b> )
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>	
		Sub CPMK 1E - pengembangan pengetahuan, keterampilan pada mata kuliah konsentrasi manajemen bidang sumber daya manusia. Sub CPMK 2E - penugasan materi, pembangunan karakter dan pemahaman proses integrasi pada mata kuliah konsentrasi manajemen bidang sumber daya manusia. Sub CPMK 3E - Penguatan kolaborasi, support dan kerja sama pada mata kuliah mata kuliah konsentrasi manajemen bidang sumber daya manusia. Sub CPMK 4E - pendalaman metode belajar, kemampuan dan pemahanan dengan menekankan pada outcome & problem based learning mata kuliah konsentrasi manajemen bidang sumber daya manusia.
<b>Diskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah ini berkaitan dengan aspek manajemen dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Pemahaman yang kokoh tentang fungsi manajemen sumberdaya manusia (MSM, <i>human resource management</i> -HRM) adalah aset strategis membangun keunggulan bersaing ( <i>competitive advantage</i> ) organisasi. Sembilan fungsi MSM dibahas meliputi: strategi dan perencanaan pengelolaan sumberdaya manusia SM, pengadaan SM (perekrutan dan seleksi), pembelajaran dan pengembangan SM, manajemen talenta, pengelolaan karir, pengelolaan kinerja dan remunerasi, hubungan industrial, dan Layanan administrasi dan sistem informasi pekerja. Keterampilan dan aplikasi fungsi MSM dibahas melalui teori dari referensi global dan konteks MSM Indonesia, khususnya bidang keuangan dan perbankan. Setelah mempelajari mata kuliah ini, mahasiswa diharapkan mampu untuk memahami, menjelaskan konsep dan teori-teori tentang pengelolaan	

	sumberdaya manusia. Melalui mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat mengamati, menyadari, dan menganalisis masalah dan permasalahan pengelolaan manusia. Lebih lanjut, pada mata kuliah ini mahasiswa dapat memahami penerapan/aplikasi konsep MSM dalam tataran praktis. Mata kuliah ini juga bertujuan untuk memahami kondisi internal organisasi, karena organisasi beroperasi pada lingkungan yang selalu berubah dan tingkat persaingan yang semakin kompetitif
<b>Bahan Kajian:</b> Materi pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Paradigma manajemen sumberdaya manusia</li> <li>2. Peran strategik sumberdaya manusia</li> <li>3. Intervensi dan evaluasi pekerjaan</li> <li>4. Peta dan evaluasi standar kompetensi manajemen sumberdaya manusia</li> <li>5. Perilaku kerja dan budaya organisasi</li> <li>6. Kesenjangan dan pengembangan kompetensi</li> <li>7. Evaluasi pelaksanaan program pembelajaran</li> <li>8. UTS</li> <li>9. Data dan sistem informasi sumberdaya manusia</li> <li>10. Pengelolaan pekerja bertalenta dan Kebijakan pengelolaan kinerja</li> <li>11. Menyusun anggaran remunerasi</li> <li>12. Hubungan pekrja dan keluhan kesah pekerja</li> <li>13. Pengelolaan alih daya</li> <li>14. Sumberdaya manusia global</li> <li>15. Minggu tenang</li> <li>16. UAS</li> </ol>
<b>Pustaka</b>	<p><b>Utama:</b></p> <p><i>Buku:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dessler, Gary. 2015. Human Resource Management. 14th ed. International Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey (GD)</li> <li>2. Triyonggo, Yunus, 2016. Standar Kompetensi Praktisi MSDM di Indonesia, Intipesan Publishing (YT).</li> </ol> <p><i>Jurnal:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bispo, M.d.S. (2022), "Responsible managing as educational practice", Organization Management Journal , Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <a href="https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/OMJ-10-2021-1367">https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/OMJ-10-2021-1367</a></li> <li>2. Oertig, M. and Buergi, T. (2006), "The challenges of managing cross-cultural virtual project teams", Team Performance Management, Vol. 12 No. 1/2, pp. 23-30. <a href="https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/13527590610652774">https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/13527590610652774</a></li> <li>3. Maddox-Daines, K.L. (2021), "Delivering well-being through the coronavirus pandemic: the role of human resources (HR) in managing a healthy workforce", Personnel Review, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <a href="https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/PR-04-2021-0224">https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/PR-04-2021-0224</a></li> </ol> <p><b>Pendukung:</b></p>
<b>Dosen Pengampu</b>	

Matakuliah syarat		Pengantar Bisnis					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran; Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa; [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik				
(1)	(2)	(3)	(4)	Tatap Muka (5)	Daring (6)	(7)	(8)
1	<p>a. Menjelaskan hubungan proses manajemen dan peran MSM</p> <p>b. Memberikan contoh peran SDM dalam perumusan strategi perusahaan</p> <p>c. Mampu mengidentifikasi fungsi fungsi MSM</p> <p>d. Mampu menjelaskan siapa yang menjalankan tugas MSM</p> <p>e. Mampu mendeskripsikan ukuran modal manusia</p> <p>f. Mampu mendeskripsikan beragam klasifikasi SDM</p> <p>g. Mampu menjelaskan Evolusi MSDM</p> <p>h. Mampu menjelaskan organisasi SDM yang sedang berkembang</p>	<p>a. Ketepatan menganalisis konsep dasar sistem informasi pekerja</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan keterampilan yang terkait konsep sistem informasi pekerja</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50'')]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumber dayaManusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnik.org</p> <p>5. BNSP - Halaman Utama</p>	<p>a. Kontrak kuliah sesuai silabus.</p> <p>b. Introduksi tentang tugas paper secara kelompok/ individu yang akan dipresentasikan pada sesi pertemuan perkuliahan</p> <p>c. Menentukan anggota kelompok</p> <p>d. Fungsi dan Peran Strategik MSM Sub:</p> <p>a) lingkungan MSM</p> <p>b) fungsi serta peanan MSM</p> <p>d) faktor-faktor lingkungan eksternal MSM</p> <p>e) Manusia sebagai modal organisasi</p> <p>f) Evolusi MSM Organisasi SDM</p> <p>g) Aspek Personalia</p> <p>h) Tugas manajer lini dan staf</p> <p>l) Peran-peran dan kompetensikompetensi terkait</p> <p>j) Tantangan-tantangan bagi organisasi dan profesi</p>	5

2	<p>a. Mampu mendefinisikan etika dan memahami modal etika (<i>equal employment opportunity</i>)</p> <p>b. Mampu menjelaskan upaya legislasi etika</p> <p>c. Mampu memahami pentingnya kode etik dan mendeskripsikan etika SDM</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50'')]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. E-Learning Perbanas Institute</li> <li>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</li> <li>3. WhatsApp</li> <li>4. gnik.org</li> <li>5. BNSP - Halaman Utama</li> </ol>	<p>Etika MSDM Sub:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Etika dan Modal etika</li> <li>2) kode etik SDM</li> <li>3) Konsep tanggung jawab sosial perusahaan (CSR)</li> <li>4) Analisis stakeholder dan kontrak sosial</li> </ol>	<b>5</b>
3	<p>a. Memahami langkah-langkah dalam perencanaan strategik manajemen</p> <p>b. Menjelaskan dan memberi contoh tipe dan strategi persaingan</p> <p>c. Mengilustrasikan dan mendeskripsikan metode peramalan, metode perampangan, metode menghadapi kendala dalam perencanaan SDM</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSMA. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50'')]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. E-Learning Perbanas Institute</li> <li>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</li> <li>3. WhatsApp</li> <li>4. gnik.org</li> <li>5. BNSP - Halaman Utama</li> </ol>	<p>MSDM Stratejik dan Perencanaan MSDM Sub:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Tantangan MSDM stratejik</li> <li>b. Proses Perencanaan SDM</li> <li>c. Metode peramalan ketersediaan SDM</li> <li>d. Metode Perampangan dan cara pengurangan SDM</li> <li>e. Metode menghadapi kendala internal maupun eksternal perencanaan SDM</li> <li>f. Hubungan korporasi</li> </ol>	<b>5</b>

		secara teoritik dan praktik.  b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM					
4	a. Menjelaskan metode dalam job analisis. b. Membuat deskripsi pekerjaan c. Membuat spesifikasi pekerjaan	a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.  b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM	Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.	Kuliah & Diskusi [TM: 2x(2x50'')] Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]	1. E-Learning Perbanas Institute 2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom ) 3. WhatsApp 4. gnik.org 5. BNSP - Halaman Utama	Analisis Pekerjaan: a. Sifat analisis pekerjaan b. Metode analisis pekerjaan c. Gig worker	<b>10</b>
5	a. Menjelaskan teknik yang digunakan dalam perencanaan dan peramalan b. Memahami rekrutmen calon secara efektif c. Menjelaskan sumber-sumber perekrutan Memahami rekrutmen angkatan kerja beragam	a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.  b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi	Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room	Kuliah & Diskusi [TM: 2x(2x50'')] Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya	1. E-Learning Perbanas Institute 2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom ) 3. WhatsApp 4. gnik.org 5. BNSP - Halaman Utama	Rekrutmen dan Perencanaan Personil Sub: a. Perencanaan dan Peramalan SDM b. Proses rekrutmen dan seleksi c. Sumber-sumber perekrutan	<b>10</b>

		yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM	Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.	Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]	4. gnik.org 5. BNSP - Halaman Utama		
6	a. Menjelaskan metode testing dan seleksi b. Menjelaskan validitas dan reliabilitas c. Memahami pertimbangan etis dan legal d. Memahami tes yang dapat digunakan dalam seleksi dan interview	a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik. b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM	Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.	Kuliah & Diskusi [TM: 2x(2x50'')] Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]	1. E-Learning Perbanas Institute 2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom ) 3. WhatsApp 4. gnik.org 5. BNSP - Halaman Utama	Seleksi dan testing karyawan serta interview kandidat Sub: a) Pentingnya seleksi hati-hati b) Konsep tes dasar c) Berbagai tipe tes d) Metode interview e) Jenis jenis tes masuk perusahaan f) Proses interview dan tahapannya	<b>10</b>
7	a. Menjelaskan proses dasar pelatihan b. Mengidentifikasi persyaratan pelatihan c. Menjelaskan teknik pelatihan d. Mampu mendefinisikan proses wawancara e. Mampu menjelaskan tahapan wawancara f. Mampu menjelaskan tentang Promosi Demosi dan Mutasi	a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik. b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM	Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.	Kuliah & Diskusi [TM: 2x(2x50'')] Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]	1. E-Learning Perbanas Institute 2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom ) 3. WhatsApp 4. gnik.org 5. BNSP - Halaman Utama	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Sub: a) Orientasi Karyawan b) Proses Pelatihan dan pengembangan c) Proses penilaian untuk pelatihan d) Metode pelatihan e) Konsep Promosi, Demosi dan Mutasi f) Evaluasi Program Pelatihan	<b>10</b>
<b>8</b>	<b>UJIAN TENGAH SEMESTER (Esai kasus dan teori sebagai validasi hasil penilaian &amp; evaluasi untuk perbaikan proses pembelajaran berikutnya)</b>						

9	<p>a. Menjelaskan proses penilaian</p> <p>b. Mengembangkan, menilai, menerapkan peralatan penilaian kinerja</p> <p>c. Menjelaskan permasalahan dalam penilaian kinerja</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50'')]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnik.org</p> <p><b>5. BNSP - Halaman Utama</b></p>	<p>Manajemen Kinerja dan Penilaian Kerja</p> <p>Sub:</p> <p>1) Manajemen Kinerja</p> <p>2) Penilaian Kinerja</p> <p>3) Proses Penilaian</p>	<b>5</b>
10	<p>a. Membuat list faktor-faktor dasar dalam menentukan tingkat upah</p> <p>b. Menjelaskan bagaimana menghargai pekerjaan manajerial dan professional</p> <p>c. Mendiskusikan tren kompensasi saat ini.</p> <p>d. Menjelaskan insentif utama bagi manajer dan eksekutif</p> <p>e. Membuat garis besar langkah-langkah dalam mengembangkan rencana insentif yang efektif</p> <p>f. Menamai dan mendefinisikan masing-masing pembayaran</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50'')]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60'')]</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnik.org</p> <p>5. BNSP - Halaman Utama</p>	<p><b>Menetapkan rencana upah starategis</b> Sub:</p> <p>1) Menentukan tingkat upah</p> <p>2) Jelaskan secara rinci</p> <p>3) bagaimana menentukan tingkat upah</p> <p>4) Pembayaran berdasarkan kinerja dan insentif finansial</p> <p>5) Pembayaran upah kinerja dan insentif keuangan, tunjangan dan jasa tunjangan dan jasa</p> <p>6) Mendiskusikan insentif utama bagi karyawan individu.</p> <p>7) Diskusikan keuntungan dan kelemahan insentif bagi tenaga penjual</p>	<b>5</b>



	<p>utama untuk manfaat waktu tidak bekerja.</p> <p>g. Mendeskripsikan masing-masing dari manfaat asuransi utama.</p> <p>h. Mendiskusikan manfaat utama pensiun.</p> <p>i. Menggarisbawahi manfaat utama dari jasa karyawan</p> <p>j. Menjelaskan manfaat program utama yang fleksibel.</p>					8) Mendefinisikan berbagai macam rencana upah yang paling populer.	
11	<p>Part I:</p> <p>a. Menjelaskan apa yang dimaksud dengan perilaku etis di tempat kerja.</p> <p>b. Mendiskusikan faktor-faktor penting yang membentuk perilaku etis di tempat kerja.</p> <p>c. Mempraktekan disiplin yang adil terhadap pekerja.</p> <p>d. Menjelaskan perilaku etis ditempat kerja</p> <p>e. Memahami Praktik Disiplin yang adil</p> <p>f. Mengidentifikasi setidaknya empat faktor penting dalam mengelola pemecatan efektif</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM.</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50")]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60")]</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. E-Learning Perbanas Institute</li> <li>2. Zoom (Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</li> <li>3. WhatsApp</li> <li>4. gnik.org</li> <li>5. BNSP - Halaman Utama</li> </ol>	<p>Etika, perlakuan adil yang dijamin dan treatment dalam MSDM</p> <p>Sub</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Etika dan perlakuan adil di tempat kerja</li> <li>2) Menjelaskan setidaknya empat cara spesifik di mana manajemen SDM dapat mempengaruhi perilaku etis ditempat kerja.</li> <li>3) Disiplin Karyawan</li> </ol>	5

	<p>part II:</p> <p>a. Menjelaskan fokus karir tradisional dan orientasi perencanaan</p> <p>b. Menjelaskan peran manajer dalam pengembangan karir</p> <p>c. Menjelaskan bagaimana karir dapat meningkatkan komitmen karyawan</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>			<p>Manajemendan Pengelolaan Karir</p> <p>Sub:</p> <p>1) Dasar-dasar Manajemen Karir</p> <p>Pengembangan Karir</p>	
12	<p>a. Menjelaskan dan mengelompokan kompensasi dan membuat model kompensasi serta memahami dampak kompensasi terhadap hasil pekerjaan</p> <p>b. Dapat mendeskripsikan berbagai tantangan dalam kebijakan kompensasi</p> <p>c. Mampu mendefinisikan dan mengidentifikasi berbagai metode evaluasi</p> <p>Mampu mendeskripsikan bentuk bentuk pembayaran tunjangan</p> <p>d. Dapat menyebutkan berbagai faktor kompensasi non finansial</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50")]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60")]</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnk.org</p> <p>5. BNSP - Halaman Utama</p>	<p>Kompensasi dan Remunerasi</p> <p>Sub:</p> <p>1) Definisi Kompensasi dan remunerasi</p> <p>2) Model Kompensasi</p> <p>3) Dampak Kompensasi</p> <p>4) Tujuan Administrasi Kompensasi</p> <p>5) Pembayaran Berdasarkan kinerja dan insentif finansial</p> <p>6) Pembayaran tunjangan dan jasa</p> <p>7) Tantangan dan kebijakan kompensasi</p> <p>8) Metode Evaluasi</p> <p>9) Definisi insentif</p> <p>10) Bentuk pembayaran tunjangan</p>	<b>10</b>

	<p>e. Menjelaskan bagaimana menetapkan tingkat upah</p> <p>f. Memahami tren dalam kompensasi</p> <p>g. Menjelaskan insentif bagi individu</p> <p>h. Menjelaskan insentif untuk manajer dan eksekutif</p>					Faktor faktor kompensasi non finansial	
13	<p>a. Mampu Mendefinisikan motivasi</p> <p>b. Mampu menjelaskan model dan hubungan motivasi dengan kepuasan kerja</p> <p>c. Dapat mendeskripsikan teori motivasi</p> <p>d. Dapat mendefinisikan kepuasan kerja</p> <p>e. Dapat memahami tentang gaya gaya kepemimpinan serta mengidentifikasi sifat dan model kepemimpinan</p> <p>f. Dapat mendeskripsikan komunikasi dan proses komunikasi</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com, searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50" )]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia. [BT+BM:(1+1)x(2x60" )]</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat, Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnik.org</p> <p>5. BNSP - Halaman Utama</p>	<p>Motivasi dan Kepuasan Kerja Sub</p> <p>1) Definisi Motivasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>2) Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>3) Definisi Kedisiplinan</p> <p>4) Gaya-gaya Kepemimpinan</p> <p>11) Definisi Komunikasi dan proses komunikasi</p>	<b>10</b>
14	<p>a. Memahami hubungan bipartit dan tripartit</p> <p>b. Mengetahui peraturan tentang serikat pekerja</p> <p>c. Mampu mengatasi permasalahan akibat</p>	<p>a. Ketepatan memahami masalah etika dan modal etika</p>	<p>Kriteria: ketepatan dan penguasaan konsep, kontribusi, interaksi, dan tugas harian. Teknik: quiz menti.com,</p>	<p>Kuliah &amp; Diskusi [TM: 2x(2x50" )]</p> <p>Tugas: Menulis kata kunci tentang pengertian pengetahuan, ilmu</p>	<p>1. E-Learning Perbanas Institute</p> <p>2. Zoom(Video Conferencing, Cloud Phone, Webinars, Chat,</p>	<p>Hubungan Industrial dan Aspek Hukum dalam Ketenagakerjaan Sub:</p>	<b>10</b>

	<p>pemutusan hubungan kerja</p> <p>d. Mengerti tentang proses dan tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik secara litigasi maupun non litigasi</p> <p>e. Menjelaskan prinsip K3</p> <p>f. Dapat mengidentifikasi UU peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (OSHA)</p> <p>g. Menjelaskan peran supervisor dalam keselamatan kerja</p> <p>Meminimalisi tindakan yang tidak aman</p>	<p>secara teoritik dan praktik.</p> <p>b. Ketepatan mendiskusikan upaya legislasi yang terkait kode of conduct dan nilai-nilai MSM</p>	<p>searching, diskusi/breakout-room</p> <p>Bentuk non-test: ringkasan, presentasi, analisis.</p>	<p>dan keterampilan yang penting dalam Manajemen Sumberdaya Manusia.</p> <p>[BT+BM:(1+1)x(2x60”)]</p>	<p>Virtual Events   Zoom )</p> <p>3. WhatsApp</p> <p>WhatsApp</p> <p>4. gnik.org</p> <p>5. BNSP - Halaman Utama</p>	<p>1) UU Ketenagakerjaan dan ketentuan serta aturan tentang Serikat Pekerja</p> <p>2) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)</p> <p>3) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Keselamatan dan Kesehatan Karyawan</p> <p>Sub:</p> <p>4) UU Ketenagakerjaan</p> <p>5) Proram K3</p>	
15	Minggu Tenang						
16	<b>UJIAN AKHIR SEMESTER (validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa)</b>						
	TOTAL						<b>100</b>

Penilaian mahasiswa ditentukan berdasarkan gabungan dari komponen berikut :

1. Ujian Tengah Semester (UTS) 30%
2. Tugas Terstruktur 25%
3. Ujian Akhir Semester (UAS) 45%

Konversi nilai angka ke nilai huruf, sesuai bobot komponen, sebagai berikut :

Nilai Angka	Nilai Huruf	Bobot	Nilai Angka	Nilai Huruf	Bobot
90,00 – 100,00	A	4,00	60,00 – 64,99	C +	2,25
80,00 – 89,99	A -	3,75	55,00 – 59,99	C	2,00
75,00 – 79,99	B +	3,25	50,00 – 54,99	C -	1,75
70,00 – 74,99	B	3,00	45,00 – 49,99	D	1,00
65,00 – 69,99	B -	2,75	< 45,00	E	0,00