

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

PROGRAM STUDI	:	MSDM
MATA KULIAH	:	ISU-ISU KRITIS DALAM HRM
BOBOT	:	3 sks
DOSEN PENGAMPU	:	Prof. Dr. Hamidah, MM, MSc
		Dr. Suherman, S.Pd, M.Pd



FAKULTAS ILMU MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2018

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Universitas/Institut	:	UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA (UNJ)
Fakultas	:	Ilmu Manajemen
Program Studi	:	MSDM
Mata Kuliah	:	Isu-isu Kritis Dalam HRM
Bobot/Sks	:	3 sks
Kode Mata Kuliah	:	-
Sifat	:	(1) Teori (2) Seminar (3) praktikum
Pra-Syarat (jika ada)	:	(untuk mata kuliah pre-requisit)
Semester	:	Ganjil 2017-2018
Periode Kuliah	:	Februari
Jumlah Pertemuan tatap muka	:	16 x 100 menit
Jadwal Kuliah	:	Jumat, pukul 15.45-18.20
Ruang	:	R-701
Dosen Pengampu	:	Prof. Dr. Hamidah, MM, MSc Dr. Suherman, S.Pd, M.Pd

A. DESKRIPSI

Tujuan mata kuliah Isu-Isu dalam HRM adalah memberikan kemampuan mahasiswa untuk memahami bahwa dalam HRM terdapat isu-isu actual yang dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan HRM di masa yang akan datang.

Dalam mata kuliah ini dikaji tentang pengetahuan, pemahaman dan keterampilan me-manage employees dan kemampuan memecahkan masalah-masalah Human Resources Management, rekrutmen sampai dengan empowerment dan me-manage secara global.

Dengan berbekal hal tersebut, mahasiswa dapat memahami, membedakan, mengklasifikasi dan memberikan solusi secara konseptual tentang isu-isu kritis dalam HRM.

B. CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL)

Ranah	Capaian Pembelajaran Lulusan
Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religious 2. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila 4. Berperan sebagai warga Negara yang bangga dan cinta tanah air., memiliki nasionalisme serta tanggungjawab pada Negara dan bangsa 5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain 6. Bekerjasama dan memiliki kepekaan social serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan 7. Taat hokum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara 8. Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik 9. Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri 10. Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan
Keterampilan Umum	Meningkatkan kapasitas sebagai pembelajaran secara mandiri
Pengetahuan	Mengembangkan gagasan dalam dan analisis terhadap isu-isu actual dalam HRM untuk memberikan solusi secara konseptual.

C. CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH (CPMK)

CPMK	SUB-CPMK
Menjelaskan konsep MSDM, pendekatan kritis, strategis dan mengubahnya dalam konsep organisasi	<ol style="list-style-type: none"> a. menganalisis konsep MSDM b. pendekatan kritis, strategis dan mengubah dalam konsep organisasi
Menjelaskan teori organisasi birokrasi dan budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> a. menganalisis dan menjelaskan pengertian organisasi birokrasi b. menganalisis dan menjelaskan budaya organisasi dalam konteks organisasi
Menganalisis isu-isu kritis tentang out sourcing	<ol style="list-style-type: none"> a. menganalisis sifat dari out sourcing b. menganalisis dan mengumpulkan kekurangan dan kelebihan dari out sourcing
Menjelaskan perencanaan SDM	<ol style="list-style-type: none"> a. menganalisis perekrutan dan seleksi karyawan secara efektif b. mengembangkan teknik perekrutan dan seleksi karyawan yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi

D. MATERI

POKOK MATERI	SUB-MATERI
Manajemen SDM : Pendekatan Kritis	
Manajemen SDM dalam mengubah konteks organisasi	
Manajemen SDM strategis : Tinjauan kritis	
Manajemen SDM dan kinerja organisasi	
Manajemen SDM : Perspektif etis	
Mengorganisasikan sumber dan implikasinya untuk manajemen SDM	
Aspek sosial budaya dari manajemen pengetahuan dan kaitannya dengan manajemen SDM : Perspektif kritis	
Manajemen SDM di usaha kecil dan menengah	
Perekrutan dan seleksi	
Perencanaan SDM : Institusi, strategi, peralatan dan teknik	
Kinerja manajemen	
Penghargaan Manajemen	
Pengembangan sumber daya manusia	
Hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia	
Manajemen sumber daya manusia di pasar Negara berkembang	
HRM komparatif : Perdebatan dan buktinya	
Manajemen sumber daya manusia internasional	

E. KEGIATAN PEMBELAJARAN (METODE)

Kegiatan pembelajaran dilakukan dengan tatap muka, selanjutnya diskusi, presentase dan laporan. Media pembelajaran dengan menggunakan LCD Projector, dll.

F. TUGAS (TAGIHAN)

Presentasi kelompok mahasiswa, tugas makalah dan laporan individu.

G. PENILAIAN

- **Metode:**
Tes tulis, tes lisan, tes performance (unjuk kerja), portofolio, dll.
- **Instrumen**
Lembar/soal tes, lembar penilaian kinerja, checklist, rating scale, lembar rubric, dll.

- **Komponen dan proporsi penilaian**

1. Tugas 1	20%
2. Tugas 2	20%
3. UTS	30%
4. UAS	30%
5. kehadiran	10%

- **Kriteria kelulusan**

TINGKAT PENGUASAAN (%)	HURUF	ANGKA	KETERANGAN
86 – 100	A	4	Lulus
81 - 85	A-	3,7	Lulus
76 - 80	B+	3,3	Lulus
71 - 75	B	3,0	Lulus
66 - 70	B-	2,7	Lulus
61 - 65	C+	2,3	Lulus
56 - 60	C	2,0	Lulus
51 - 55	C-	1,7	Belum Lulus
46 – 50	D	1	Belum Lulus
0 - 45	E	0	Belum Lulus

H. PERATURAN (TATA TERTIB)

1. Hadir dalam perkuliahan tatap muka minimal 80% dari jumlah pertemuan ideal (lihat aturan akademik universitas).
2. Setiap mahasiswa harus aktif dan partisipatif dalam perkuliahan.
3. Hadir di kelas tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan/disepakati.
4. Toleransi keterlambatan adalah 10 menit.
5. Ada pemberitahuan jika tidak hadir dalam perkuliahan tatap muka.
6. Selama perkuliahan berlangsung, Handphone dalam posisi *off* atau *silent*.
7. Meminta izin (dengan cara mengangkat tangan) jika ingin berbicara, bertanya, menjawab, meninggalkan kelas atau keperluan lain.
8. Saling menghargai dan tidak membuat kegaduhan/gangguan/ kerusakan dalam kelas.
9. Tidak boleh ada plagiat dan bentuk-bentuk pelanggaran norma lainnya.
10. Mahasiswa yang melanggar kode etik akademik dinyatakan tidak lulus dalam mata kuliah ini.

I. SUMBER (REFERENSI)

1. David G. Collings and Geoffrey Wood, *“Human Resouce Management”*, Routledge London and New York

J. RINCIAN RENCANA KEGIATAN (SATUAN ACARA PERKULIAHAN)

.....
 (ditulis dalam bentuk matrik. Lihat halaman berikut)

RINCIAN RENCANA KEGIATAN (SATUAN ACARA PERKULIAHAN)

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK):

1. Menganalisis hakikat MSDM
2. Mengidentifikasi masalah dan isu kritis tentang out sourcing
3. Mengidentifikasi peluang pada usaha kecil dan menengah
4. Menganalisis perekrutan dan seleksi karyawan

Pert.ke (tgl.)	Capaian Pembelajaran (Sub-CPMK)	Materi	Indikator	Kegiatan pembelajaran (Metode)	Alokasi waktu	Sumber dan Media	Penilaian/tagihan
1	Mahasiswa memahami konsep MSDM dengan pendekatan kritis, strategis dan mengubah dalam konsep organisasi	Manajemen SDM : Pendekatan Kritis	Mahasiswa mampu memahami perbedaan mendasar tentang konsep : Definisi HRM dengan manajemen personalia serta HRM memasuki arus utama melalui Diskusi mahasiswa dengan dosen sebagai fasilitator	Braintstor tentang : Isu-isu kritis dalam bidang MSDM secara Lokal maupun Internasional	110 m	Buku Materi LCD	Penugasan presentasi
2		Manajemen SDM dalam mengubah konteks organisasi	Mahasiswa mampu membedakan dan mengkonsep implementasi dari teori organisasi birokrasi, mengubah lingkungan	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	Buku Materi	Penugasan

			organisasi serta dapat menjelaskan kontribusi SDM terhadap budaya organisasi				
3		Manajemen SDM strategis : Tinjauan kritis	Mahasiswa dapat menjelaskan dan mengimplementasikan konsep strategi, menyesuaikan strategi dengan berbagai permasalahannya menuju pendekatan yang lebih efektif	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
4	Mahasiswa menemukan isu kritis tentang hubungan MSDM dan Kinerja organisasi dalam perspektif etis	Manajemen SDM dan kinerja organisasi	Mahasiswa menjelaskan konsep dan mampu mendapatkan isu kritis tentang : <ul style="list-style-type: none"> a. Konsep yang mendasari penelitian kinerja b. Manajemen strategis dan teknis c. Focus modal manusia dan kecanggihan MSD dalam praktek d. HRM berbasis kinerja e. Studi tentang perusahaan swasta 	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan Makalah Kelompok

5	MSDM dan kinerja organisasi dalam perspektif etis	Manajemen SDM : Perspektif etis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objectivist theory 2. Relativist theory 3. Intersubjectivist theory 4. Intersubjectivist ethics and employee voice 	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
6		Mengorganisasikan sumber dan implikasinya untuk manajemen SDM	<p>Mahasiswa dapat mengidentifikasi tentang masalah dan isu kritis dari hal-hal sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Sifat dan ruang lingkup out sourcing b. Model bisnis dan dasar pemikiran out sourcing c. Kekurangan dan kelebihan out sourcing d. SDM out sourcing e. out sourcing f. fungsi hubungan manusia 	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
7		Aspek sosial budaya dari manajemen pengetahuan dan kaitannya dengan	Manusia mampu menjelaskan tentang peluang public dan pekerja, hubungan karyawan – pengusaha.	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan

		manajemen SDM : Perspektif kritis	Kontek organisasi bisnis : ruang lingkup konflik antar pribadi, perekrutan dan seleksi dihubungkan dengan manajemen SDM				
8		Manajemen SDM di usaha kecil dan menengah	Mahasiswa mampu mengidentifikasi peluang dan masalah serta mengangkat isu kritis pada usaha kecil dan menengah dari perspektif manajemen SDM	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
9	Perencanaan SDM : Institusi, strategis, perekrutan seleksi dan sistem pengupahan	Perekrutan dan seleksi	Mahasiswa mampu mengidentifikasi masalah perekrutan dan seleksi karyawan sesuai tujuan organisasi	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
10	Perencanaan SDM : Institusi, strategis, perekrutan seleksi dan sistem pengupahan	Perencanaan SDM : Institusi, strategi, peralatan dan teknik	Mahasiswa dapat mengaplikasikan secara konseptual dalam hal perencanaan SDM, dan dapat mengidentifikasi peralatan dan tekniknya	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan

11	Kinerja manajemen dan penghargaan	Kinerja manajemen	Mahasiswa dapat menjelaskan isu kritis dari berbagai aspek terkait dengan manajemen kinerja diantaranya: a. definisi dan evolusi b. proses manajemen kinerja c. system manajemen kinerja yang menguntungkan d. penilaian kinerja dan efektifitas penilaian	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
12	Kinerja manajemen dan penghargaan	Penghargaan Manajemen	Mahasiswa mengkritisi model penghargaan yang efektif baik yang bersifat individual maupun kelompok sebagai sebuah strategi perusahaan dalam meningkatkan komitmen karyawan	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
13	Perencanaan SDM : Institusi, strategis,	Pengembangan sumber daya manusia	Mahasiswa dapat berpikir kritis sehingga dapat	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT	Penugasan

	perekrutan seleksi dan sistem pengupahan		mengembangkan pengetahuan pekerja, sehingga pekerja dapat dikategorikan tentang keterampilannya dan dapat memberikan kontribusi terhadap yang dibutuhkan organisasi			LCD	
14	Hubungan industrial dan pengembangan SDM	Hubungan industrial dan manajemen sumber daya manusia	Mahasiswa memahami hubungan industrial dalam praktek dan dapat mengkritisi secara teoritis	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan
15	MSDM di pasar negara berkembang dan internasional	Manajemen sumber daya manusia di pasar Negara berkembang	Mahasiswa dapat menjelaskan tentang HRM dipasar Negara berkembang, gaya manajerial dan praktek kerja di Negara berkembang serta ketahanan keterampilan di perusahaan multi nasional	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan makalah

16		HRM komparatif : Perdebatan dan buktnya	Mampu mengembangkan konsep, unit analisis dan pengembangan tentang efisiensi biaya, budaya, institusi dan dipuji melalui kegiatan Diskusi	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan presentasi
17	MSDM di pasar negara internasional	Manajemen sumber daya manusia internasional	Mampu mengkritisi isu tentang MSDM internasional serta dapat mengadopsi perspektif HR tentang manajemen internasional tersebut	<i>Direct Teaching dan Indirect Teaching</i>	110 m	PPT LCD	Penugasan

Mengetahui:
Ketua Program Studi

mengetahui/menyetujui:
reviewer *(jika ada)*

Jakarta, November 2017
Dosen,

.....

.....

Prof. Dr. Hamidah, MM, MSc

PETUNJUK TUGAS 1

Mata kuliah	:	Isu-Isu Kritis Dalam HRM
Semester	:	Ganjil
Sks	:	3 sks
Tugas ke	:	I
Tujuan tugas	:	Dapat menganalisis tentang manajemen SDM serta Kinerja karyawan
Waktu Pelaksanaan tugas	:	Awal perkuliahan 4
Waktu penyerahan tugas	:	Akhir perkuliahan 6
Uraian tugas	:	Membuat makalah tentang hubungan MSDM dengan kinerja organisasi diperusahaan swasta
Kriteria penilaian	:	Rubrik