Telkom University	**TELKOM UNIVERSITY** **FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS** **JURUSAN/PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS**	**Kode Dokumen**

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Sumber Daya Manusia	BAH2D3		T=3	P=0	3	12 Desember 2017

OTORISASI	Pengembang RPS	Koordinator RMK	Ketua PRODI
	Bachruddin Saleh Luturlean		Citra Kusuma Dewi, SE., MBA

Capaian Pembelajaran (CP)	**PLO**	
	CLO	1. Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip – prinsip fungsi manajemen sumber daya manusia dan aspek-aspek yang mempengaruhinya. 2. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep – konsep pada kasus SDM dalam siklus SDM mulai dari rekrutasi s.d exit system. 3. Mahasiswa mampu mengembangkan pemahaman mengenai bagaimana membuat keputusan pengelolaan SDM dalam satu siklus SDM agar organesai/perusahaan tetap sustainable growth dalam menghadapi perubahan lingkungan.
Diskripsi Singkat MK	Pada mata kuliah ini mahasiswa belajar bagaimana perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organesasi perusahaan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.	
Bahan Kajian / Pokok Bahasan	Adapun bahan kajian atau pokok bahasannya adalah: Perkembangan sumber daya manusia, Analisis & perencanaan jabatan, Perencanaan sumber daya manusia, Rekrutasi, seleksi, penempatan sumber daya manusia, Pengembangan, pendidikan & pelatihan, Perencanaan karir & manajemen talent, Presentasi kelompok tugas 1, Penilaian kinerja, Kompensasi, Hubungan industrial, Audit sumber	

	daya manusi dan HRIS, Pension dan exit system, Presentasi kelompok tugas 2.
Pustaka	**Utama:** [Mangkunegara, 2000] Mangkunegara, Anwar Prabu, AA. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. [Hani Handoko, 2012] T. Hani Handoko. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE-Yogjakarta. **Pendukung:** [Dessler, Gary, 2011] Dessler, Gary. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh PT Indeks, 2011

Media Pembelajaran	**Perangkat lunak**	**Perangkat keras**
	OS: Windows; MS Office; Pdf reader	Komputer/Laptop

Dosen Pengampu	BSL
Matakuliah syarat	Tidak Ada

Mg Ke-	**Kemampuan akhir yang diharapkan (Sub CLO)**	**Indikator Penilaian**	**Kriteria & Bentuk Penilaian**	**Bentuk/Metode Pembelajaran & Penugasan Mahasiswa** **[Estimasi Waktu]**	**Materi Pembelajaran** **[Pustaka]**	**Bobot Penilaian (%)**
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**
1	Mampu menjelaskan pentingnya MSDM (Sub CLO1)	Ketepatan dalam menjelaskan tentang pentingnya MSDM	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:**	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas I :** Membuat mindmap yang menjelaskan tentang pengertian, peranan, dan	**Overview Perkembangan Sumber Daya Manusia:** • Pengertian SDM • Peranan dan Tujuan MSDM • Siklus kegiatan MSDM	**5** (UTS= 2,5 PR= 2,5)

			Non-test: PR Test: UTS	tujuan sumber daya manusia **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**[Mangkunegara, 2000]: hal 1-2** **[Handoko, 2012]: hal 1-30**	
2	Mampu menjelaskan dan menganalisis dan rancang bangun pekerjaan (Sub CLO1)	Ketepatan penjelasan dalam rancang bangun pekerjaan	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UTS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 2**: Membuat mindmap yang menjelaskan tentang analisis dan perencanaan jabatan **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Analisis dan Perencanaan Jabatan:** • Pentingnya analisis Jabatan • Tahapan kegiatan analisis pekerjaaan • Aplikasi informasi analisis pekerjaan • Rancang bangun pekerjaan **[Mangkunegara, 2000]: hal 4-12** **[Handoko, 2012]: hal 31-52**	**5** (PR = 2,5; UTS = 2,5)
3	Mampu menjelaskan perencanaan sumber daya manusia (Sub CLO1)	Ketepatan penjelasan tentang perencanaan sumber daya manusia	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UTS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 3** : Membuat mindmap yang menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusia	**Perencanaan Sumber Daya Manusia:** • Peranan perencanaan SDM • Faktor-faktor yang perlu diperhatikan • Suplai pengadaan SDM • Teknik-teknik peramalan bagi perencanaan SDM **[Mangkunegara, 2000]: hal**	**5** (UTS = 2.5; PR = 2,5)

				[BT+BM: (1+1)x(3x60')]	**33-42** **[Handoko, 2012]: hal 53-68**	
4	Mampu menjelaskan proses rekrutmen dan seleksi serta mampu menjelaskan penempatan pegawai (Sub CLO1)	Ketepatan penjelasan tentang rekrutmen dan seleksi serta penempatan pegawai	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UTS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 4**: Membuat mindmap yang menjelaskan tentang rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai:** • Faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutasi • Sumber-sumber rekrutasi • Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi • Proses rekrutasi dan seleksi • Program oreantasi • Penempatan pegawai • Pemutusan hubungan kerja **[Mangkunegara, 2000]: hal 33-42** **[Handoko, 2012]: hal 73-90**	**5** (UTS = 2,5; PR = 2,5)
5	Mampu menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan (Sub CLO1)	Ketepatan penjelasan tentang pengembangan pendidikan dan pelatihan	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 5**: Membuat mindmap yang menjelaskan tentang pengembangan pendidikan dan pelatihan	**Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan:** • Mengenal corporate University • Penentuan kebutuhan (TNA) • Penentuan program	**5** (PR=2,5; UTS=2,5)

			Test: UTS	**[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	• Metode dan teknik pengajaran • Evaluasi pelaksanaan program • **[Mangkunegara, 2000]: hal 43-66** **[Handoko, 2012]: hal 103-120**	
6	Mampu menjelaskan perencanaan karir (Sub CLO1)	Ketepatan penjelasan tentang perencanaan karir	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UTS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 6 :** Membuat mindmap yang menjelaskan tentang perencanaan karir **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Perencanaan Karir:** • Pengertian perencanaan karir • Pengembangan karir • Talent manajemen • Dukungan bagian kepegawaian **[Mangkunegara, 2000]: hal 77-82** **[Handoko, 2012]: hal 121-134**	**5** (PR =2,5; UTS = 2,5)
7	Mampu menjelaskan kasus MSDM dari jurnal terkait satu dari enam materi kuliah di atas	Ketepatan penjelasan dari enam materi kuliah di atas yang dikaitkan denganjurnal	**Kriteria penilaian:** Ketepatan penjelasan materi kuliah yang telah	Presentasi dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** Presentasi kelompok dari jurnal yang dikaitkan dengan	**Presentasi kajian jurnal yang dikaitkan materi diatas**	**20** UTS

	(Sub CLO1)		diberikan dalam setengah semester dikaitkan dengan jurnal terbaru **Bentuk penilaian:** Non-test: Presentasi Test: UTS	salah satu materi kuliah yang telah diberikan. (materi minggu ke-1 sd ke-6) **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**		
UJIAN TENGAH SEMESTER						
8	Mampu menjelaskan penilaian prestasi kerja (Sub CLO2)	Ketepatan penjelasan tentang penilaian prestasi kerja	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UAS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 1 :** Membuat mindmap yang menjelaskan tentang penilaian prestasi kerja **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Overview Ruang Lingkup Penilaian Prestasi kerja:** • Peranan penilaian • Persiapan penilaian • Orientasi penilaian • Sistem penilaian **[Mangkunegara, 2000]: hal 77-82** **[Handoko, 2012]: hal 121-134**	**5** (PR =2,5 UAS = 2,5)
9	Mampu menjelaskan sistem imbalan (Sub CLO2)	Ketepatan penjelasan tentang sistem imbalan	**Kriteria penilaian:** Ketepatan	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 2 :** Membuat mindmap	**Sistem Imbalan:** • Pentingnya sistem imbalan • Proses penentuan sistem	**5** (PR = 2,5; UAS = 2,5)

			Bentuk penilaian: Non-test: PR Test: UAS	yang menjelaskan tentang sitem imbalan **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	imbalan • Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan • Jenis sistem imbalan, intensif dan benefit **[Mangkunegara, 2000]: hal 83-92** **[Handoko, 2012]: hal 155-192**	
10	Mampu menjelaskan hubungan industrial (Sub CLO2)	Ketepatan penjelasan tentang hubungan industrial	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UAS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 3:** Membuat mindmap yang menjelaskan tentang hubungan industrial **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Hubungan Industrial:** • Sekilas perkembangan serikat pekerja • Peranan dan kedudukan SP dalam perusahaan • Peranan pihak ke 3 (arbitrator) • Peranan pemerintah **[Mangkunegara, 2000]: hal 145-164** **[Handoko, 2012]: hal 213-224**	**5** (PR = 2,5; UAS = 2,5)
11	Mahasiswa mampu menjelaskan audit sumber daya manusia	Ketepatan penjelasan tentang audit sumber daya manusia	**Kriteria penilaian:** Ketepatan	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]**	**Audit Sumber Daya Manusia:** • Pentingnya audit SDM • Berbagai pendekatan	**5** (PR=2,5; UAS=2,5)

	(Sub CLO2)		**Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UAS	**Tugas 4:** Membuat mindmap yang menjelaskan audit sumber daya manusia **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	audit SDM • Berbagai alat evaluasi/ audit **[Handoko, 2012]: hal 225-236**	
12	Mampu menjelaskan Pension & exit sistem (Sub CLO2)	Ketepatan penjelasan tentang pension dan exit system	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: PR Test: UAS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]** **Tugas 5:** Mengerjakan soal-soal PR yang menjelaskan tentang pension dan exit sistem **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	**Pension dan exit sistem:** • Pension • Konsep exit sisten • Jenis exit sistem • Permasalahan exit system **[Mangkunegara, 2000]: hal 165-168 & 225-256**	**5** (PR=2,5; UAS=2,5)
13	Kuliah umum MSDM : Praktek pengelolaan SDM pada tataran empiris di perusahaan	Ketepatan penjelasan tentang praktek pengelolaan SDM pada tataran empiris di perusahaan	**Kriteria penilaian:** Ketepatan **Bentuk penilaian:** Non-test: Diskusi Test: UAS	Kuliah dan Diskusi **[TM: 1x(3x50')]**	**Implementasi siklus MSDM di Perusahaan**	**5** (UAS = 2,5; PR = 2,5)
14	Mampu menjelaskan kasus implementasi MSDM di perusahaan	Ketepatan penjelasan sistem pengelolaan SDM di perusahaan	**Kriteria penilaian:** Ketepatan	Kuliah dan Diskusi Presentasi & Tanya jawab	• Abtrak • Permasalahan • Landasan teori	**20** UAS

			Bentuk penilaian: Non-test: Diskusi Test: UAS **Materi yang telah diberikan dalam satu semester dikaitkan dengan pengelolaan SDM (best practice) perusahaan besar**	**[TM: 1x(3x50')]** **[BT+BM: (1+1)x(3x60')]**	• Solusi • Kesimpulan	
UJIAN AKHIR SEMESTER						

Catatan:

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (PLO)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **PLO yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CLO Mata kuliah** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari PLO yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Kemampuan akhir yang diharapkan (CLO) Mata kuliah** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CLO yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Kriteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
6. **Indikator Penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.

Mapping Student Category				
TEL U INDEX	**TEL U RANGE**	**TEL U CATEGORY**		**ABET/JABEE**
A	80.01 ke atas	Istimewa	Excellent	Exemplary
AB	70.01 - 80.00	Baik Sekali	Very Good	Proficient
B	65.01 - 70.00	Baik	Good	
BC	60.01 - 65.00	Cukup Baik	Fair	Apprentice
C	50.01 - 60.00	Cukup	Satisfactory	
D	40.01 - 50.00	Kurang	Passing	Novice
E	40.00 ke bawah	Sangat Kurang	Poor	Unacceptable

Course Learning Outcomes (CLO)	Indicator Scales and Score Ranges				
	Unacceptable	**Novice**	**Apprentice**	**Proficient**	**Exemplary**
	0 (E)	**1 (D)**	**2 (BC,C)**	**3 (AB, B)**	**4 (A)**
	0 - 40	**41 - 50**	**51 – 65**	**66 - 80**	**81 – 100**
CLO 1: Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip dan aspek Sumber Daya Manusia yang mempengaruhinya	• **Tidak mampu** menjelaskan dan menganalisis rancang bangun pekerjaan **Tidak mampu** menjelaskan perencanaan sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi penempatan pegawai **Tidak mampu** Menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan **Tidak mampu** Menjelaskan perencanaan karir	**Kurang mampu** menjelaskan dan menganalisis rancang bangun pekerjaan **Kurang mampu** menjelaskan perencanaan sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai • **Kurang mampu** Menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan **Kurang mampu** Menjelaskan perencanaan karir	• **Cukup mampu** menjelaskan dan menganalisis rancang bangun pekerjaan • **Cukup mampu** menjelaskan perencanaan sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai • **Cukup mampu** Menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan **Cukup mampu** Menjelaskan perencanaan karir	• **Mampu** menjelaskan dan menganalisis rancang bangun pekerjaan • **Mampu** menjelaskan perencanaan sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai • **Mampu** Menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan **Mampu** Menjelaskan perencanaan karir	• **Sangat mampu** menjelaskan dan menganalisis rancang bangun pekerjaan • **Sangat mampu** menjelaskan perencanaan sumber daya manusia: rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai • **Sangat mampu** Menjelaskan pengembangan pendidikan dan pelatihan **Sangat mampu** Menjelaskan perencanaan karir

CLO 2: Mahasiswa mampu menjelaskan konsep-konsep pada kasus siklus Sumber Daya Manusia dari rekrutmen sampai dengan exit sistem	• **Tidak mampu** menjelaskan penilaian prestasi kerja • **Tidak mampu** Menjelaskan system imbalan • **Tidak mampu** menjelaskan hubungan industrial perusahaan • **Tidak mampu** Menjelaskan audit kepegawaian **Tidak mampu** Menjelasakan pension dan exit system	• **Kurang mampu** menjelaskan penilaian prestasi kerja • **Kurang mampu** Menjelaskan system imbalan • **Kurang mampu** menjelaskan hubungan industrial perusahaan • **Kurang mampu** Menjelaskan audit kepegawaian **Kurang mampu** Menjelasakan pension dan exit system	• **Cukup mampu** menjelaskan penilaian prestasi kerja • **Cukup mampu** Menjelaskan system imbalan • **Cukup mampu** menjelaskan hubungan industrial perusahaan • **Cukup mampu** Menjelaskan audit kepegawaian **Cukup mampu** Menjelasakan pension dan exit system	• **Mampu** menjelaskan penilaian prestasi kerja • **Mampu** Menjelaskan system imbalan • **Mampu** menjelaskan hubungan industrial perusahaan • **Mampu** Menjelaskan audit kepegawaian **Mampu** Menjelasakan pension dan exit system	• **Sangat mampu** menjelaskan penilaian prestasi kerja • **Sangat mampu** Menjelaskan system imbalan • **Sangat mampu** Menjelaskan hubungan industrial perusahaan • **Sangat mampu** Menjelaskan audit kepegawaian **Sangat mampu** Menjelasakan pension dan exit system

RENCANA TUGAS MAHASISWA					
Mata Kuliah	**SUMBER DAYA MANUSIA**				
Kode	**BAH2D3**	SKS	3	SEMESTER	3
Dosen Pengampu	Bachruddin Saleh Luturlean				

BENTUK TUGAS

Tugas 1-6: PR meringkas materi kuliah dalam bentuk mindmap **materi kuliah perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan & pelatihan, perencanaan karir.**

JUDUL TUGAS

Penjelasan tentang **perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan & pelatihan, perencanaan karir.**

SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN

Mampu menjelaskan **perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan & pelatihan, perencanaan karir.** (Sub CLO1)

DESKRIPSI TUGAS

Mahasiswa meringkas materi kuliah untuk menjelaskan **perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan & pelatihan, perencanaan karir.** Tugas ini bertujuan agar mahasiswa dapat mengetahui penerapan prinsip dan aspek fungsi manajemen sumber daya manusia.

METODE PENGERJAAN TUGAS

a). Yang harus dikerjakan dan batasan-batasan:

1. Meringkas materi kuliah yang diberikan oleh dosen secara mandiri

b). Tahapan Pengerjaan:

1. Membuat mindmap secara individu oleh semua mahasiswa
2. Mempelajari **perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan & pelatihan, perencanaan karir.**
3. Mengumpulkan lembar mindmap pada pertemuan berikutnya

BENTUK DAN FORMAT LUARAN

1. Lembar mindmap dapat ditulis dengan tangan atau dengan program di kertas A4
2. Pada lembar mindmap harus dituliskan Kelas, Nama, NIM Mahasiswa, nomor urut absen
3. Lembar mindmap dikumpulkan pada pertemuan minggu berikutnya

INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

1. Setiap lembar mindmap diberi bobot tersendiri dengan mempertimbangkan tingkat kerapihan, kejelasan, keindahan, total bobotnya adalah 100
2. lembar mindmap diberi nilai maksimal jika **perkembangan SDM, analisis & rancang bangun pekerjaan, perencanaan sdm, rekrutmen, seleksi & penempatan pegawai, pendidikan &**

pelatihan, perencanaan karir dijelaskan secara tepat
JADWAL PELAKSANAAN
1. Dikerjakan setelah akhir perkuliahan sampai dengan perkuliahan berikutnya 2. Dikumpulkan sebelum dimulai perkuliahan berikutnya 3. Batas akhir pengumpulan sebelum akhir perkuliahan berikutnya 4. Keterlambatan pengumpulan dipotong poin 15 dari satu mindmap
LAIN-LAIN
Bobot nilai setiap **Tugas** mindmap adalah **15** dari total bobot nilai tugas mata kuliah SDM
DAFTAR RUJUKAN
[Mangkunegara, 2000] Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. [Handoko 2014] Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

RENCANA TUGAS MAHASISWA					
Mata Kuliah	**SUMBER DAYA MANUSIA**				
Kode	**BAH2D3**	SKS	3	SEMESTER	3
Dosen Pengampu	Bachruddin Saleh Luturlean				
BENTUK TUGAS					
Tugas 8-12: PR meringkas materi kuliah dalam bentuk mindmap **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem.**					
JUDUL TUGAS					
Penjelasan tentang **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem.**					
SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN					
Mampu menjelaskan **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem.** (Sub CLO2)					
DESKRIPSI TUGAS					
Mahasiswa membuat mindmap untuk menjelaskan **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem.**. Tugas ini bertujuan agar mahasiswa dapat mengetahui konsep-konsep dalam kasus siklus sumber daya manusia dari materi kuliah ke 8-12.					
METODE PENGERJAAN TUGAS					
a). <u>Yang harus dikerjakan dan batasan-batasan:</u> 1. Meringkas materi kuliah yang diberikan oleh dosen secara mandiri b). <u>Tahapan Pengerjaan:</u> 1. Membuat mindmap secara individu oleh semua mahasiswa					

2. Mempelajari **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem.** 3. Mengumpulkan lembar mindmap pada pertemuan berikutnya
BENTUK DAN FORMAT LUARAN
1. Lembar mindmap dapat ditulis dengan tangan atau dengan program di kertas A4 2. Pada lembar mindmap harus dituliskan Kelas, Nama, NIM Mahasiswa, nomor urut absen 3. Lembar mindmap dikumpulkan pada pertemuan minggu berikutnya
INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN
1. Setiap lembar mindmap diberi bobot tersendiri dengan mempertimbangkan tingkat kerapihan, kejelasan, keindahan, total bobotnya adalah 100 2. lembar mindmap diberi nilai maksimal jika **materi kuliah penilaian prestasi kerja, system imbalan, hubungan industrial, audit kepegawaian, pension dan exit sistem** dijelaskan secara tepat
JADWAL PELAKSANAAN
1. Dikerjakan setelah akhir perkuliahan sampai dengan perkuliahan berikutnya 2. Dikumpulkan sebelum dimulai perkuliahan berikutnya 3. Batas akhir pengumpulan sebelum akhir perkuliahan berikutnya 4. Keterlambatan pengumpulan dipotong poin 15 dari satu mindmap
LAIN-LAIN
Bobot nilai setiap **Tugas** mindmap adalah **15** dari total bobot nilai tugas mata kuliah SDM
DAFTAR RUJUKAN
[Mangkunegara, 2000] Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. [Handoko 2014] Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.

Mata Kuliah	**SUMBER DAYA MANUSIA**				
Kode	**BAH2D3**	SKS	3	SEMESTER	3
Dosen Pengampu	Bachruddin Saleh Luturlean				
BENTUK TUGAS					
Tugas 3: PR Dikerjakan kelompok menjelaskan kasus MSDM dari jurnal dan pengelolaan SDM (best practice) dari perusahaan besar					
JUDUL TUGAS					
Penjelasan tentang **mengkaji jurnal dari salah satu materi kuliah pertemuan 1 sampai dengan 6 dan mengaplikasikan pengelolaan SDM dari perusahaan besar (best practice)**					
SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN					
Mampu menjelaskan **mengkaji jurnal dari salah satu materi kuliah pertemuan 1 sampai dengan 6**					

dan mengaplikasikan pengelolaan SDM dari perusahaan besar (best practice).
DESKRIPSI TUGAS
Mahasiswa menjelaskan, mengkaji dan mengaplikasikan **jurnal dan best practice dari perusahaan besar dikaitkan dengan materi kuliah**. Tugas ini bertujuan agar mahasiswa dapat mengetahui penerapan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.
METODE PENGERJAAN TUGAS
a). <u>Yang harus dikerjakan dan batasan-batasan:</u> 1. Dikerjakan kelompok, semua anggota berperan aktif untuk berkontribusi b). <u>Tahapan Pengerjaan:</u> 1. Angota kelompok mencari jurnal & best practice yang berkaitan dengan materi kuliah 2. Mendiskusikan jurnal & best practice perusahaan mana yang akan dipilih 3. Menyiapkan bahan Presentasi
BENTUK DAN FORMAT LUARAN
1. Dicetak dan dijilid 2. Harus dituliskan Kelas, Nomor kelompok, Nama, NIM Mahasiswa 3. Diserahkan ke dosen sebelum acara presentasi dimulai
INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN
1. Sistematika penulisan, presentasi penyampean dan penguasaan materi, kontribusi dalam diskusi tanya jawab diberi bobot tersendiri dimana total bobotnya adalah 100 2. Bobot nilai diberikan secara individu
JADWAL PELAKSANAAN
1. Pertemuan minggu ke 7 dan minggu ke 14 2. Tugas kelompok diserahkan sebelum presentasi dimulai
LAIN-LAIN
Bobot nilai **Tugas 3**, masing-masing 15 %
DAFTAR RUJUKAN
[Mangkunegara, 2000] Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung. [Handoko 2014] Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.