



# SATUAN ACARA PERKULIAHAN (SAP)

## PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

### Universitas Dian Nuswantoro

Mata Kuliah : MSDM Strategik  
 Kode Mata Kuliah : P32019  
 Sks : 3 sks  
 Semester : 2  
 Jenjang : Strata-2 (S2)  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tim Pembuat : Dosen Udinus

#### STANDARD KOMPETENSI:

1. Mahasiswa memiliki perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi.
2. Mahasiswa mampu memilih pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah sumberdaya manusia yang mungkin dihadapi kemudian hari.
3. Mahasiswa memiliki gambaran tentang proses penelitian ilmiah dalam bidang MSDM

Pertemuan	Kompetensi Dasar	Indikator Pencapaian	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Teknik Pembelajaran	Media Pembelajaran	Penugasan	Referensi
1	Mahasiswa mampu menjelaskan teori Manajemen Sumber Daya Manusia	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. 2. Menjelaskan pendekatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. 3. Menjabarkan fungsi-fungsi MSDM. 4. Menjabarkan prinsip-prinsip pengelolaan MSDM. 5. Menjelaskan fungsi dan aktivitas MSDM. 6. Menjabarkan manfaat penerapan MSDM. 7. Menjelaskan tantangan terhadap MSDM.	Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Pengertian MSDM 2. Pendekatan dalam MSDM 3. Fungsi-fungsi MSDM 4. Prinsip-prinsip pengelolaan MSDM 5. Fungsi dan aktivitas MSDM 6. Manfaat penerapan MSDM 7. Tantangan terhadap MSDM	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	Literature Review Assignment	1,2
2-3	Mahasiswa mampu menjelaskan Analisis dan Rancangan Pekerjaan	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan Pengertian analisis pekerjaan, Tujuan Analisis pekerjaan, Pengumpulan Informasi Analisis Pekerjaan, Sistem Informasi analisis pekerjaan 2. Menjabarkan Langkah- langkah dalam Analisis pekerjaan, Teknik Analisis pekerjaan, Aplikasi Analisis pekerjaan, Metode Baru Analisis Pekerjaan 3. Menjelaskan Hubungan Analisis Pekerjaan dengan SDM, Kerangka Rancang Pekerjaan: input- output 4. Menjelaskan Faktor- faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan, Teknik Rancang ulang pekerjaan 5. Menjelaskan peran SDM dalam merancang pekerjaan	Analisis dan Rancangan Pekerjaan	1. Pengertian analisis pekerjaan 2. Tujuan Analisis pekerjaan 3. Pengumpulan Informasi Analisis Pekerjaan 4. Sistem Informasi analisis pekerjaan 5. Langkah- langkah dalam Analisis pekerjaan 6. Teknik Analisis pekerjaan 7. Aplikasi Analisis pekerjaan 8. Metode Baru Analisis Pekerjaan 9. Hubungan Analisis Pekerjaan dengan SDM 10. Kerangka Rancang Pekerjaan: input- output 11. Faktor- faktor yang mempengaruhi rancang pekerjaan 12. Teknik Rancang ulang pekerjaan 13. Peran SDM dalam merancang pekerjaan	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	Literature Review Assignment	1, 2,3
4-5	Mahasiswa mampu menjelaskan Pelatihan dan Pengembangan SDM	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan pengertian Pelatihan dan Pengembangan 2. Menjelaskan Sasaran Pelatihan dan	Pelatihan dan Pengembangan	1. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan 2. Sasaran Pelatihan dan Pengembangan	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	Literature Review Assignment	1, 2,3,4



# SATUAN ACARA PERKULIAHAN (SAP)

## PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

### Universitas Dian Nuswantoro

Mata Kuliah : MSDM Strategik  
 Kode Mata Kuliah : P32019  
 Sks : 3 sks  
 Semester : 2  
 Jenjang : Strata-2 (S2)  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tim Pembuat : Dosen Udinus

#### STANDARD KOMPETENSI:

1. Mahasiswa memiliki perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi.
2. Mahasiswa mampu memilih pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah sumberdaya manusia yang mungkin dihadapi kemudian hari.
3. Mahasiswa memiliki gambaran tentang proses penelitian ilmiah dalam bidang MSDM

		Pengembangan 3. Menjelaskan manfaat Pelatihan 4. Menjelaskan kebutuhan Pelatihan 5. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan 6. Menjabarkan langkah- langkah Pelatihan dan Pengembangan 7. Menjelaskan Faktor- faktor yang berperan dalam Pelatihan dan Pengembangan 8. Menjelaskan evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan 9. Menjelaskan Pengembangan SDM 10. Menjelaskan Pengukuran Kualitas Pengelolaan Pelatihan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan	SDM	3. Manfaat Pelatihan 4. Kebutuhan Pelatihan 5. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan 6. Langkah- langkah Pelatihan dan Pengembangan 7. Faktor- faktor yang berperan dalam Pelatihan dan Pengembangan 8. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan 9. Pengembangan SDM 10. Pengukuran Kualitas Pengelolaan Pelatihan dan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan				
6-7	Mahasiswa mampu menjelaskan Perencanaan dan Pengembangan Karier	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan pengertian Perencanaan dan Pengembangan karier 2. Menjelaskan Tujuan dan Manfaat Perencanaan dan Pengembangan Karier 3. Menjelaskan Tahap- tahap Pengembangan Karier Individu 4. Menjelaskan Program Pengembangan Karier 5. Menjelaskan Pendekatan Diagnostik untuk Perencanaan dan Pengembangan Karier 6. Menjelaskan Karier Tanpa Batas 7. Menjelaskan Instrumen Pengukuran Pengembangan Karier	Perencanaan dan Pengembangan Karier	1. Pengertian Perencanaan dan Pengembangan karier 2. Tujuan dan Manfaat Perencanaan dan Pengembangan Karier 3. Tahap- tahap Pengembangan Karier Individu 4. Program Pengembangan Karier 5. Pendekatan Diagnostik untuk Perencanaan dan Pengembangan Karier 6. Karier Tanpa Batas 7. Instrumen Pengukuran Pengembangan Karier	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	Literature Review Assignment	1, 2,3,4
<b>UJIAN TENGAH SEMESTER</b>								
8-10	Mahasiswa setelah mengikuti perkuliahan ini diharapkan mampu memahami dan memiliki pengetahuan tentang Perencanaan karier, pengembangan SDM, dan Pengelolaan SDM dalam Perusahaan Global	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan Pengertian Penilaian Kinerja 2. Menjelaskan Tujuan Penilaian Kinerja 3. Menjabarkan Kriteria Penilaian 4. Menjelaskan Kegunaan Penilaian Kinerja 5. Menjabarkan dan menjelaskan Faktor- faktor yang menghambat dalam Penilaian Kinerja 6. Menjelaskan Jenis- jenis Penilaian Kinerja 7. Menjabarkan dan menjelaskan Aspek- aspek yang Dinilai 8. Menjelaskan Metode Penilaian Kinerja	Kinerja dan Penilaian Prestasi	1. Pengertian Penilaian Kinerja 2. Tujuan Penilaian Kinerja 3. Kriteria Penilai 4. Kegunaan Penilaian Kinerja 5. Faktor- faktor yang menghambat dalam Penilaian Kinerja 6. Jenis- jenis Penilaian Kinerja 7. Aspek- aspek yang Dinilai 8. Metode Penilaian Kinerja 9. Aplikasi penilaian Kinerja Individu dengan Pendekatan MBO	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	Literature Review Assignment	1,2,3,4,5



# SATUAN ACARA PERKULIAHAN (SAP)

## PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

### Universitas Dian Nuswantoro

Mata Kuliah : MSDM Strategik  
 Kode Mata Kuliah : P32019  
 Sks : 3 sks  
 Semester : 2  
 Jenjang : Strata-2 (S2)  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Tim Pembuat : Dosen Udinus

#### STANDARD KOMPETENSI:

1. Mahasiswa memiliki perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi.
2. Mahasiswa mampu memilih pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah sumberdaya manusia yang mungkin dihadapi kemudian hari.
3. Mahasiswa memiliki gambaran tentang proses penelitian ilmiah dalam bidang MSDM

		9. Menjelaskan Aplikasi penilaian Kinerja Individu dengan Pendekatan MBO 10. Menjelaskan Program Penilaian Kinerja 11. Menjelaskan tentang Perusahaan Mendapatkan Sukses Melalui Penilaian Kinerja 12. Menjelaskan Sumber Kesalahan dalam Penilaian Kinerja 13. Menjelaskan Teknik Penyuluhan dan Panduan untuk Wawancara Penilaian Kinerja 14. Menjelaskan Umpan Balik untuk Fungsi SDM 15. Menjelaskan Penilaian dan Instrumen Pengukuran		10. Program Penilaian Kinerja 11. Perusahaan Mendapatkan Sukses Melalui Penilaian Kinerja 12. Sumber Kesalahan dalam Penilaian Kinerja 13. Teknik Penyuluhan dan Panduan untuk Wawancara Penilaian Kinerja 14. Umpan Balik untuk Fungsi SDM 15. Penilaian dan Instrumen Pengukuran				
11-12	Mahasiswa mampu menjelaskan mengenai Kompensasi dan Balas Jasa	Mahasiswa dapat : 1. Menjelaskan mengenai Kompensasi 2. Menjelaskan teori tentang Upah 3. Menjelaskan teori tentang Gaji 4. Menjelaskan teori tentang Insentif	Kompensasi dan Balas Jasa	1. Kompensasi 2. Upah 3. Gaji 4. Insentif	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	1. Literatur e Review Assignment 2. Project Proposal	1, 2,3
13-14	Mahasiswa mampu menjelaskan teori Motivasi dan Kepuasan Kerja	Mahasiswa mampu : 1. Menjelaskan mengenai Motivasi: pengertian, teori motivasi, faktor- faktor motivasi, langkah- langkah memotivasi, tujuan pemberian motivasi. 2. Kepuasan Kerja: indikator dan pengukuran. 3. Mengukur Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	Motivasi dan Kepuasan Kerja	1. Motivasi: 2. Kepuasan Kerja 3. Mengukur Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan	Ceramah, Diskusi, Telaah Artikel	Papan tulis, LCD Projector	1. Literatur e Review Assignment 2. Project Proposal	1, 2,3,4,5
UJIAN AKHIR SEMESTER								

#### Referensi

1. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA untuk PERUSAHAAN Dari Teori ke Praktik, Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A, Rajawali Pers
2. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Mencapai Keunggulan Bersaing, Raymond A. Noe, Mc Graw Hill
3. Dessler Gary & Tan Chwee Huat, 2006, " Human Resource Management An Asian Perspective", Prentice Hall.



## SATUAN ACARA PERKULIAHAN (SAP) PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN Universitas Dian Nuswantoro

Mata Kuliah : MSDM Strategik  
Kode Mata Kuliah : P32019  
Sks : 3 sks  
Semester : 2  
Jenjang : Strata-2 (S2)  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tim Pembuat : Dosen Udinus

### STANDARD KOMPETENSI:

1. Mahasiswa memiliki perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi.
2. Mahasiswa mampu memilih pendekatan terbaik untuk memecahkan masalah sumberdaya manusia yang mungkin dihadapi kemudian hari.
3. Mahasiswa memiliki gambaran tentang proses penelitian ilmiah dalam bidang MSDM

4. Richard L.Daft, 2006, "The New Era of Management", International Edition, Thomson South Western.
5. Whilliams Chuck, 2001, *Manajemen*, Edisi Pertama, Jilid I, Salemba Empat, Jakarta.