

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**

**MATA KULIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**OLEH:**

**DYAH SUPRIATIN, S.E., M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PERWIRA PURBALINGGA  
PURBALINGGA  
2019**

## LEMBAR PENGESAHAN

1. Mata Kuliah (MK) : Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kode MK/ Jumlah SKS : A01216/3 SKS
3. Program Studi : Manajemen
4. Jurusan : Manajemen
5. Semester : 3
6. Koordinator MK :  
NIP :
7. Tim Pengampu MK : Dyah Supriatin, S.E., M.M.

Purbalingga, 25 Pebruari 2019

Penyusun



Agustin Riyan P, S.E., M.MSi.  
NIDN 0605088701



Dyah Supriatin, S.E., M.M.  
NIDN 0614037502

Mengetahui,

Dekan Universitas Perwira Purbalingga



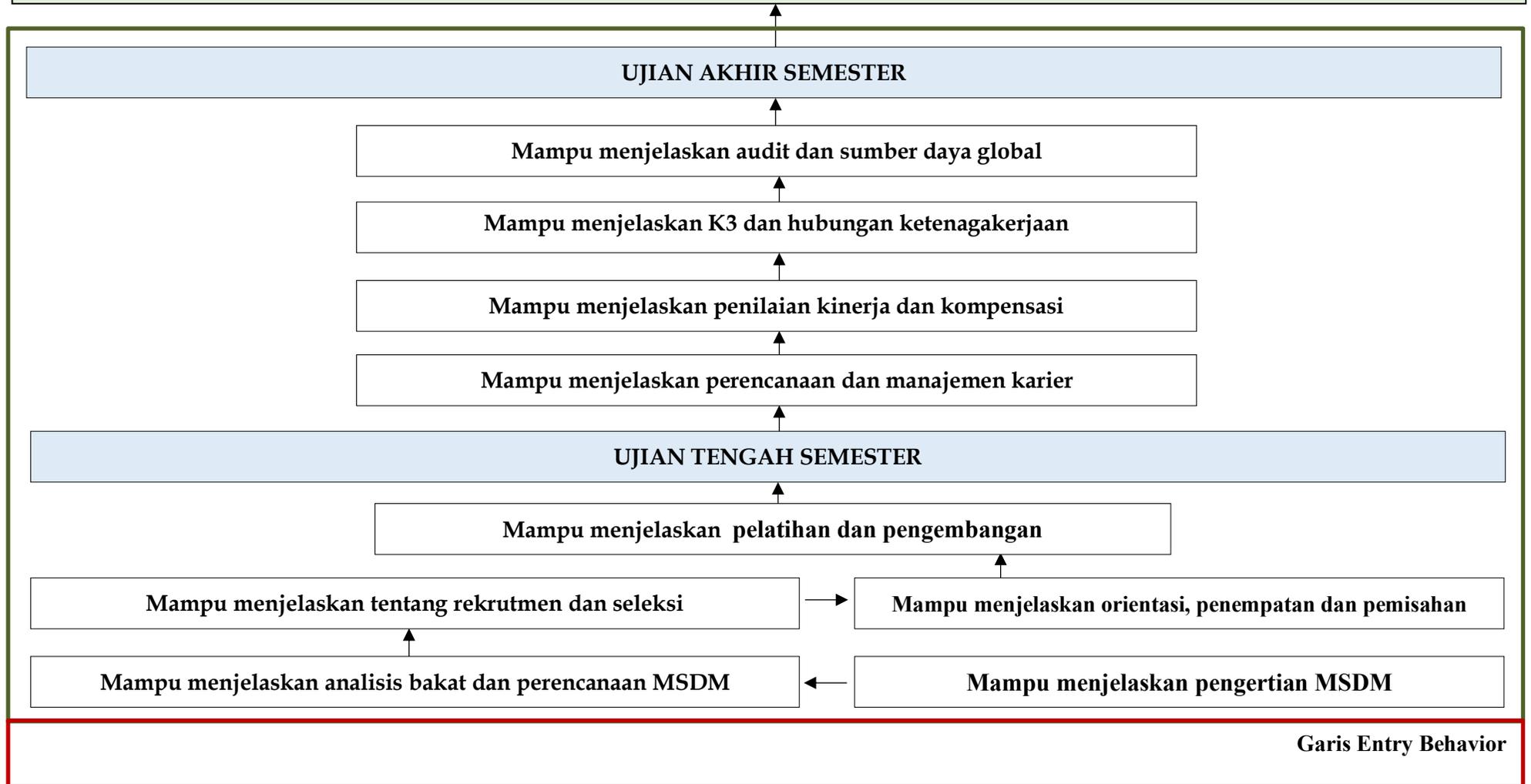
Dr. Kamson. S.H., M.M., M.Pd.  
NPT 9906978017

## DAFTAR ISI

1. HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
2. DAFTAR ISI.....	iii
3. PETA CAPAIAN PEMBELAJARAN .....	1
4. RPS .....	2
5. DRAFT SOAL OBYEKTIF DAN ESSAI BESERTA KUNCI JAWABAN .....	13
6. LKM CBL.....	19
7. LKM PBL.....	22

**CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH (CPMK) Manajemen Sumber Daya Manusia :**

1. Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan kerja dan lingkungan pribadi
2. Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pribadi dan perusahaan
3. Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai tipe organisasi
4. Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional



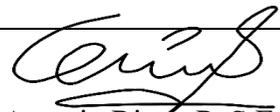
**Garis Entry Behavior**



**UNIVERSITAS PERWIRA PURBALINGGA  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

Jl.Letjen. S.Parman No 53 Purbalingga Telp. 082171811300  
Website: <https://www.unperba.ac.id/>

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)**

Nama Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Bobot (sks)	Semester	Tgl Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia	A01216	3	3	25 Pebruari 2019
<b>Otorisasi</b>		<b>Nama Koordinator Pengembang RPS</b>	<b>Koordinator Bidang</b>	<b>Korprodi</b>
		 Dyah Supriatin, S.E.,M.M.		 Agustin Riyan P, S.E., M.Si
<b>Capaian Pembelajaran (CP)</b>		<b>CPL-PRODI (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) Yang Dibebankan Pada Mata Kuliah</b>		
	S9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.		
	P7	Menguasai pengetahuan tentang jenis dan regulasi organisasi lokal, nasional, regional, dan global		
	KK3	Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional, serta mengambil tindakan solutif yang tepat berdasarkan alternatif yang dikembangkan, dengan menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal.		

	KK5	Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai tipe organisasi pada tingkat operasional, berdasarkan analisis data dan informasi pada fungsi organisasi.
	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya.
	<b>CPMK (Capaian Pembelajaran Mata Kuliah)</b>	
	CPMK1	Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan kerja dan lingkungan pribadi
	CPMK2	Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pribadi dan perusahaan
	CPMK3	Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai tipe organisasi
	CPMK4	Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional
<b>Diskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia ini adalah mata kuliah wajib yang diberikan di semester III dengan bobot 2 (dua) sks. Pada mata kuliah ini mahasiswa belajar tentang bagaimana menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pribadi dan perusahaan	
<b>Bahan Kajian / Materi Pembelajaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.</li> <li>2. Analisis Pekerjaan dan Manajemen Bakat.</li> <li>3. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia.</li> <li>4. Rekrutmen.</li> <li>5. Seleksi.</li> <li>6. Orientasi, Penempatan, dan Pemisahan.</li> <li>7. Pelatihan dan Pengembangan.</li> <li>8. Perencanaan Karier dan Manajemen Karier.</li> <li>9. Penilaian Kinerja.</li> <li>10. Kompensasi.</li> <li>11. Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja.</li> <li>12. Hubungan Ketenagakerjaan.</li> <li>13. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.</li> <li>14. Mengelola Sumber Daya Manusia Global.</li> </ol>	
<b>Daftar Referensi</b>	<b>Utama:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dessler, Gary. (2015). <i>Manajemen Sumber daya Manusia</i>. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.</li> <li>2. Widyaningrum, Mahmudah Enny. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>, 2017.</li> </ol>	

	<p>3. Robbins, Coulter. (2016). Manajemen. Jilid 1, Edisi 13. Terjemahan. Erlangga. Jakarta.</p> <p>4. Robbins, Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi-16. Terjemahan. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.</p> <p>5. Ramli, Soehatman. (2013). Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dian Rakyat. Cetakan ketiga. Jakarta.</p>
	<p>Pendukung</p> <p>Dyah Supriatin dan Shella Rizqi Amelia. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Penelitian Dosen, Universitas Perwira Purbalingga) Perwira Journal of Economic Business (PJEB), E-ISSN : 2775-572X, Vol. 1 No. 1, Februari 2021</p>
<b>Nama Dosen Pengampu</b>	Dyah Supriatin, S.E., M.M.
Mata kuliah prasyarat (jika ada)	--

4

Minggu ke	Sub-CPMK - Kemampuan akhir yang direncanakan	Bahan kajian (Materi Pembelajaran)	Bentuk dan Metode pembelajaran (Media dan Sumber Belajar )	Estimasi Waktu	Pengalaman belajar mahasiswa	Penilaian		
						Kriteria & Bentuk	Indikator	Bobot (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mampu menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi manajer.</li> <li>▪ Aspek lini dan staf dari manajemen</li> </ul>	<p><b>Bentuk :</b> Kuliah daring</p> <p><b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</p> <p><b>Media:</b> Komputer, hp</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dapat menjelaskan pengertian manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya</li> </ul>	3

		<p>sumber daya manusia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lingkungan manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Tantangan manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Aktivitas manajemen sumber daya manusia.</li> </ul>	<p>atau gadget dan internet</p>				<p>manusia bagi manajer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dapat menjelaskan aspek lini dan staf dari manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan lingkungan manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan tantangan manajemen sumber daya manusia.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan aktivitas manajemen sumber daya manusia.</li> </ul>	
2	<p>Mampu menjelaskan analisis bakat dan manajemen bakat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian analisis pekerjaan.</li> <li>▪ Kegunaan informasi analisis pekerjaan.</li> <li>▪ Metode pengumpulan informasi dalam analisis pekerjaan.</li> </ul>	<p><b>Bentuk:</b> Kuliah daring</p> <p><b>Metode:</b> Discovery Learning, Diskusi dlm kelompok</p> <p><b>Media:</b></p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dapat menjelaskan pengertian analisis pekerjaan.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan kegunaan informasi analisis pekerjaan.</li> </ul>	3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manajemen bakat.</li> </ul>	Komputer, hp atau gadget dan internet				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dapat menjelaskan metode pengumpulan informasi dalam analisis pekerjaan.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan manajemen bakat.</li> </ul>	
3.	Mampu menjelaskan pengertian perencanaan sumber daya manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian perencanaan sumber daya manusia.</li> <li>▪ Strategi dalam perencanaan SDM.</li> <li>▪ Permintaan SDM.</li> <li>▪ Teknik-teknik peramalan kebutuhan SDM</li> <li>▪ Penawaran SDM.</li> <li>▪ Perencanaan suksesi</li> </ul>	<p><b>Bentuk :</b> Kuliah daring</p> <p><b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</p> <p><b>Media:</b> Komputer dan hp atau gadget dan internet</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dapat menjelaskan Pengertian perencanaan sumber daya manusia.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan strategi dalam perencanaan SDM.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan permintaan SDM.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan teknik-teknik peramalan kebutuhan SDM.</li> <li>▪ Dapat menjelaskan penawaran SDM.</li> </ul>	3

4.	Mampu menjelaskan tentang rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian rekrutmen.</li> <li>▪ Sumber rekrutmen.</li> <li>▪ Merekrut angkatan kerja yang lebih beragam</li> </ul>	<p><b>Bentuk :</b> Kuliah daring</p> <p><b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</p> <p><b>Media:</b> Komputer dan hp atau gadget dan internet</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menjelaskan pengertian rekrutmen.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan sumber rekrutmen.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan</li> <li>▪ Merekrut angkatan kerja yang lebih beragam.</li> </ul>	3
5.	Mampu menjelaskan tentang seleksi	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian seleksi.</li> <li>▪ Validitas dan reliabilitas tes kerja.</li> <li>▪ Jenis-jenis alat seleksi.</li> <li>▪ Wawancara.</li> </ul>	<p><b>Bentuk :</b> Kuliah daring</p> <p><b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</p> <p><b>Media:</b> Komputer dan hp atau gadget dan internet</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest:</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menjelaskan pengertian seleksi.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan Validitas dan Reliabilitas Tes Kerja.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan jenis-jenis alat seleksi.</li> </ul>	3

							<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menjelaskan wawancara.</li> </ul>	
6.	Mampu menjelaskan orientasi, penempatan, dan pemisahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Program orientasi.</li> <li>▪ Program penempatan.</li> <li>▪ Pemisahan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah Daring</li> <li>▪ <b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</li> <li>▪ Media: Komputer, hp atau gadget dan internet</li> </ul>	TM: (3x50") TT: (3x60") BM: (3x60")	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<b>Kriteria :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menjelaskan program orientasi.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan program penempatan.</li> <li>▪ Mampu menjelaskan tentang pemisahan.</li> </ul>	5
7.	Mampu menjelaskan tentang pelatihan dan pengembangan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian pelatihan dan pengembangan.</li> <li>▪ Manfaat pelatihan dan pengembangan</li> <li>▪ Proses pelatihan lima langkah ADDIE.</li> <li>▪ Pengembangan manajemen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah Daring</li> <li>▪ Metode : diskusi kelompok, studi kasus</li> <li>▪ Media: Komputer, hp atau gadget dan internet</li> </ul>	TM: (3x50") TT: (3x60") BM: (3x60")	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>Tanya jawab</li> </ul>	<b>Kriteria :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <b>Bentuk Nontest:</b> Pertanyaan interaktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menjelaskan pengertian Pelatihan dan Pengembangan.</li> <li>• Mampu menjelaskan manfaat pelatihan dan pengembangan</li> <li>• Mampu menjelaskan proses pelatihan lima langkah ADDIE.</li> </ul>	5

							• Mampu menjelaskan pengembangan manajemen.	
<b>UJIAN TENGAH SEMESTER</b>								25
<b>Berupa ; Test tertulis (objektif dan essay) waktu 60 menit</b>								
8.	Mampu Menjelaskan Perencanaan Karier dan Manajemen Karier.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian Karier.</li> <li>▪ Perencanaan Karier.</li> <li>▪ Pengembangan Karier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah tatap muka.</li> <li>▪ <b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</li> <li>▪ Media: Komputer dan LCD Projector atau gadget dan internet</li> </ul>	TM: (3x50")  TT: (3x60")  BM: (3x60")	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<b>Kriteria :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu menjelaskan Pengertian Karier.</li> <li>• Mampu menjelaskan Perencanaan Karier.</li> <li>• Mampu menjelaskan Pengembangan Karier.</li> </ul>	3
9.	Mampu Menerangkan Tentang Penilaian Kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Proses Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Metode-Metode Penilaian Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah tatap muka.</li> <li>▪ <b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</li> <li>▪ Media: Komputer dan</li> </ul>	TM: (3x50")  T (3x60")  BM: (3x60")	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<b>Kriteria :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Pengertian Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Proses Penilaian Kinerja.</li> </ul>	3

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mengatasi Kesalahan dalam Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Pedoman Untuk Penilaian Yang Efektif</li> <li>▪ Mengupas hasil penelitian dosen tentang kinerja karyawan.</li> </ul>	LCD Projector atau gadget dan internet				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Metode-Metode Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Mampu menerangkan cara Mengatasi Kesalahan dalam Penilaian Kinerja.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Pedoman Untuk Penilaian Yang Efektif.</li> </ul>	
10.	Mampu Menerangkan Tentang Kompensasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian Kompensasi.</li> <li>▪ Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.</li> <li>▪ Evaluasi Pekerjaan.</li> <li>▪ Survey Gaji.</li> <li>▪ Motivasi dan Insentif.</li> <li>▪ Tunjangan.</li> </ul>	<p><b>Bentuk:</b> Kuliah tatap muka</p> <p><b>Metode:</b> Discovery Learning, Diskusi dlm kelompok</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Pengertian Kompensasi.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Evaluasi Pekerjaan.</li> </ul>	3

							<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan tentang Survey Gaji.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Motivasi dan Insentif.</li> <li>▪ Mampu menerangkan tentang tunjangan.</li> </ul>	
11.	Mampu Menerangkan Tentang Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pengertian Manajemen K3.</li> <li>▪ Peran Manajemen dalam Kesehatan Kerja.</li> <li>▪ Penyebab Kecelakaan Kerja.</li> <li>▪ Cara Pencegahan Kecelakaan Kerja.</li> <li>▪ Implementasi Penerapan Sistem K3 dalam Organisasi.</li> </ul>	<p><b>Bentuk:</b> Kuliah tatap muka</p> <p><b>Metode:</b> Discovery Learning, Diskusi dlm kelompok</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest:</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Pengertian Manajemen K3.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Peran Manajemen dalam Kesehatan Kerja.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Penyebab Kecelakaan Kerja.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Cara Pencegahan Kecelakaan Kerja.</li> </ul>	3

							<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Implementasi Penerapan Sistem K3 dalam Organisasi.</li> </ul>	
12.	Mampu Menerangkan Hubungan Tentang Hubungan Ketenagakerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hubungan Ketenagakerjaan</li> <li>▪ Tujuan Hubungan Industrial.</li> <li>▪ Serikat pekerja.</li> <li>▪ Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Industrial.</li> </ul>	<p>Bentuk: Kuliah tatp muka</p> <p>Metode: Diskusi kelompok dan studi kasus</p>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest:</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Hubungan Ketenagakerjaan.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Tujuan Hubungan Industrial.</li> <li>▪ Mampu menerangkan tentang Serikat pekerja.</li> </ul>	3
13.	Mampu Menerangkan Tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pentingnya Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>▪ Pendekatan- Pendekatan yang Digunakan dalam</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah tatap muka.</li> <li>▪ <b>Metode :</b> diskusi kelompok, studi kasus</li> </ul>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x10")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Pentingnya Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>▪ Mampu menerangkan</li> </ul>	5

		<p>Audit Sumber Daya Manusia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>▪ Tahap-Tahap Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>▪ Pelaporan Hasil Audit Sumber Daya manusia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Media: Komputer dan LCD Projector atau gadget dan internet</li> </ul>			Pertanyaan interaktif	<p>Pendekatan- Pendekatan yang Digunakan dalam Audit Sumber Daya Manusia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>• Mampu menerangkan Tahap-Tahap Audit Sumber Daya Manusia.</li> <li>• Mampu menerangkan Pelaporan Hasil Audit Sumber Daya manusia.</li> </ul>	
14.	Mampu Menerangkan Tentang Mengelola Sumber Daya Manusia Global.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tantangan Manajer Global.</li> <li>▪ Manajemen SDM Internasional.</li> <li>▪ Menyusun Staf Organisasi Global.</li> <li>▪ Mempraktikkan Sistem SDM Global.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bentuk : Kuliah tatap muka.</li> <li>▪ Metode : <i>Project Based Learning</i></li> <li>▪ Media: Komputer dan LCD Projector</li> </ul>	<p>TM: (3x50")</p> <p>TT: (3x60")</p> <p>BM: (3x60")</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materi</li> <li>• Bekerja kelompok</li> <li>• Tanya jawab</li> </ul>	<p><b>Kriteria :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan dan penguasaan</li> </ul> <p><b>Bentuk Nontest :</b> Pertanyaan interaktif</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Tantangan Manajer Global.</li> <li>▪ Mampu menerangkan Manajemen SDM.</li> </ul>	5

			atau gadget dan internet				<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mampu menerangkan Manajemen SDM Internasional.</li> <li>▪ Mampu Mempraktikkan Sistem SDM Global.</li> </ul>	
<p><b><i>UJIAN AKHIR SEMESTER</i></b></p> <p><b>Berupa ; Test tertulis (objektif dan essay) waktu 60 menit</b></p>								25

## Daftar Pertanyaan UTS

Soal Obyektif (Poin 25)

Waktu : 90 Menit

Sifat Ujian : -

1. Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan mata kuliah yang mempelajari tentang ?
  - a. Tumbuhan
  - b. Hewan
  - c. Manusia
  - d. Kendaraan
2. Menurut Dessler (2015), pengertian otoritas adalah ?
  - a. Hak untuk memberikan uang tambahan
  - b. Hak untuk mengambil keputusan, untuk mengarahkan pekerjaan orang lain, dan untuk memberi perintah
  - c. Kemampuan seseorang untuk menghukum seseorang
  - d. Hak untuk memberikan pekerjaan tambahan
3. Di dalam hubungan ketenaga kerjaan terdapat 3 (Tiga) pihak yang berkepentingan, yaitu ?
  - a. Industrial, organisasi, dan pemerintah
  - b. Serikat pekerja, buruh, dan perusahaan
  - c. Karyawan, tim audit, dan pemerintah
  - d. Upah, gaji, dan tunjangan
4. Pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut Dessler adalah ?
  - a. Proses memperkirakan kebutuhan barang di masa mendatang
  - b. Perkiraan keuangan di masa mendatang
  - c. Prediksi tenaga sumber daya manusia yang terampil
  - d. Proses memperkirakan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi untuk masa yang akan datang
5. Yang bukan merupakan sumber rekrutmen di manajemen sumber daya manusia adalah ?
  - a. Rekrutmen internal
  - b. Rekrutmen eksternal
  - c. A dan B benar
  - d. Rekrutmen sosial

Kunci Jawaban :

1. C
2. B
3. A
4. D
5. D

Soal Essay (Poin 75)

Waktu : 90 Menit

Sifat Ujian : -

1. Sumber-sumber perekrutan beserta keunggulan dan kelemahannya menurut Robbins & Coulter ada 5, sebutkan dan jelaskan !
2. Jenis pertanyaan yang harus diajukan saat wawancara dibedakan menjadi 3 (Tiga) jenis, sebutkan dan jelaskan ketiga jenis pertanyaan tersebut ?
3. Evaluasi adalah untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau tidak, jelaskan evaluasi dalam model pelatihan ADDIE ?

Kunci Jawaban.

1.

Sumber	Keunggulan	Kelemahan
Internet	Menjangkau banyak kalangan; bisa mendapat umpan balik langsung	Menghasilkan banyak kandidat yang kurang berkualitas
Rujukan Karyawan	Mengetahui tentang seluk beluk organisasi dari karyawan yang merujuknya; bisa memberikan kandidat yang potensial karena rujukan yang baik mencerminkan yang merekomendasikan	Mungkin tidak akan menambah keragaman dan bauran karyawan
Website Perusahaan	Distribusinya luas; bisa ditargetkan kepada kelompok tertentu	Menghasilkan banyak kandidat yang kurang berkualitas
Perekrutan melalui kampus	Banyak kandidat yang terpusat di satu tempat	Terbatas hanya pada posisi karier awal
Organisasi perekrut profesional	Mengetahui dengan baik tantangan dan kebutuhan organisasi	Sedikit berkomitmen pada organisasi yang spesifik

2. A. *Situational interview* atau wawancara situasional yaitu serangkaian pertanyaan terkait pekerjaan yang berfokus pada bagaimana kandidat akan berperilaku dalam situasi tertentu. Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan bagaimana kandidat akan berperilaku dan menyelesaikan pada kondisi kerja yang mungkin akan dihadapi nanti pada saat sudah diterima bekerja. Sehingga manajer mempunyai gambaran seperti apa kandidat tersebut.

B. *Behavioral interview* atau wawancara berperilaku : wawancara yang berkaitan dengan situasi kerja yang telah dialaminya di masa lalu. Disini manajer akan mengetahui bagaimana kandidat dalam menangani pekerjaannya terdahulu dan bagaimana cara menyelesaikan permasalahannya.

C. *Job related interview* atau wawancara terkait pekerjaan: serangkaian pertanyaan terkait pekerjaan yang berfokus pada perilaku terkait pekerjaan yang relevan di masa lalu. Dengan pertanyaan tersebut manajer akan mengetahui bagaimana trackrecord kandidat, sehingga manajer akan mengetahui apakah kandidat tersebut cocok untuk mengisi pekerjaan tersebut atau tidak.

3. Evaluasi Untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai atau tidak dan untuk memastikan apakah program berjalan secara efektif atau tidak maka perlu dilakukan evaluasi. Untuk melakukan evaluasi, terdapat empat kriteria yang bisa digunakan untuk melakukan penilaian, yaitu:
  - *Reaction* yaitu penilaian yang didasarkan pada respon dari para peserta terhadap materi dan proses pembelajaran selama pelatihan berlangsung.
  - *Knowledge*, penilaian yang didasarkan pada bertambah atau tidaknya pengetahuan, kemampuan, dan keahlian pekerja setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.
  - *Behavior*, penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya perubahan perilaku pekerja setelah mengikuti pelatihan. *Improvements*, penilaian yang didasarkan pada ada tidaknya peningkatan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja individu setelah mengikuti program pelatihan

### **Daftar Pertanyaan UAS**

Soal Obyektif (Poin 25)

Waktu : 90 Menit

Sifat Ujian : -

1. Proses yang memungkinkan karyawan untuk lebih memahami dan mengembangkan keterampilan dan minat karier mereka dan untuk menggunakan keterampilan dan minat ini secara lebih efektif, baik dalam perusahaan maupun setelah mereka meninggalkan perusahaan. Merupakan pengertian dari ?
  - a. Manajemen karier
  - b. Pengembangan karier
  - c. Perencanaan karier
  - d. Fungsi karier
2. Manakah yang termasuk langkah-langkah dalam proses penilaian kinerja, kecuali ?
  - a. Menetapkan standar kinerja
  - b. Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar
  - c. Memberikan umpan balik kepada karyawan
  - d. Menetapkan gaji karyawan

3. Di dalam manajemen sumber daya manusia apa yang dimaksud K3 dalam organisasi ?
  - a. Keuangan, Komitmen, dan Kesehatan Kerja
  - b. Kesehatan Kerja, Kedisiplinan, dan Kebersihan
  - c. Keamanan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja
  - d. Keteraturan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja
4. Tujuan hubungan industrial adalah ?
  - a. Membuat karyawan stres
  - b. Menyediakan prosedur pembuatan aturan yang efektif dan konsisten
  - c. Menjadikan perusahaan tidak berkembang
  - d. Membuat lapangan kerja baru
5. Pernyataan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Pernyataan tersebut bersumber pada ?
  - a. UU No. 13 Tahun 2003
  - b. UU No. 21 Tahun 2000
  - c. UU No. 14 Tahun 1998
  - d. UU No. 32 Tahun 2005

Kunci jawaban :

1. A
2. D
3. C
4. B
5. A

Soal Essay (Poin 25)

Waktu : 90Menit

Sifat Ujian : -

1. Perencanaan karier banyak memberikan manfaat bagi organisasi, sebutkan dan jelaskan manfaat dari perencanaan karier !
2. Pendekatan-pendekatan audit sumber daya manusia, sebutkan dan jelaskan !
3. Perusahaan yang mengembangkan dirinya ke negara lain haruslah mengenal hukum tenaga kerja di negara tersebut, sebutkan hukum tenaga kerja di negara mana saja yang Anda ketahui !

Kunci Jawaban :

1. Manfaat perencanaan karier :

- Membantu menyelaraskan strategi perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia, dengan membantu para pekerja merencanakan karier mereka, perusahaan bisa mengantisipasi dan mempersiapkan kebutuhan-kebutuhan akan SDM di masa depan, termasuk jumlah dan kriteria-kriteria yang diperlukan.
- Membantu proses pengembangan karyawan. Proses perencanaan karier juga bisa membantu perusahaan memenuhi kebutuhan SDM melalui proses internal rekrutmen. Sebagai salah satu sarana yang baik untuk menduduki posisi yang lebih tinggi.
- Menurunkan tingkat perputaran karyawan (turnover) perhatian yang diberikan organisasi pada perencanaan karier para pekerjanya

akan meningkatkan moral pekerja. hal ini membuat loyalitas karyawan bertambah.

- Memotivasi pekerja untuk terus mengembangkan diri. Dengan proses perencanaan karier, pekerja akan terpacu untuk

mengembangkan dirinya guna mencapai career goal.

- Memenuhi kebutuhan pekerja yaitu kebutuhan akan prestasi untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.

## 2. Pendekatan-pendekatan audit sumber daya manusia :

- Pendekatan komparatif, Tim audit membandingkan perusahaan atau divisi dengan perusahaan lain atau divisi lain untuk menentukan bidang-bidang pelaksanaan kerja yang kurang baik. Pendekatan tersebut digunakan untuk membandingkan hasil-hasil kegiatan-kegiatan sumber daya tertentu tertentu atau program-programnya. Sangat membantu bidang-bidang mana yang memerlukan perbaikan.
- Pendekatan wewenang dari luar, Tim audit menggantungkan pada penemuan-penemuan oleh ahli atau konsultan dari luar perusahaan sebagai standar dengan mana kegiatan-kegiatan atau program-program sumber daya manusia dievaluasi. Konsultan atau temuan-temuan penelitian yang dipublikasikan dapat membantu diagnosa terhadap berbagai penyebab timbulnya masalah-masalah sumber daya manusia.
- Pendekatan statistik, Berdasarkan catatan-catatan yang ada, tim audit menyusun standar-standar secara statistik dengan mana berbagai program atau kegiatan di evaluasi. Dengan standar-standar matematis ini, tim bisa menemukan kesalahan-kesalahan sejak dini.
- Pendekatan kepatuhan, Melalui pengambilan sampel elemen-elemen sistem informasi sumber daya manusia, tim audit memeriksa pelanggaran-pelanggaran berbagai hukum atau peraturan dan kebijaksanaan atau prosedur perusahaan. Dengan upaya pencarian fakta lain tim dapat menentukan apakah ada penyelewengan-penyelewengan terhadap kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan dan peraturan-peraturan legal atau tidak.
- Pendekatan Management by Objective (MBO Approach), Pendekatan management by objective dapat diterapkan dalam bidang sumber daya manusia, tim audit dapat membandingkan hasil-hasil kegiatan sumber daya manusia dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Bidang-bidang pelaksanaan kerja yang kurang baik dapat dideteksi dan dilaporkan.

## 3. Hukum tebagi kerja :

- Di India perusahaan yang memiliki tenaga kerja 100 orang atau lebih, membutuhkan ijin pemerintah untuk memecat tenaga kerjanya.
- Di Brasil memecat seseorang tanpa alasan yang adil dapat didenda 4% dari total jumlah yang pernah dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.
- Di banyak negara Eropa, dewan kerja (*work councils*), kelompok perwakilan pekerja formal yang dipilih oleh karyawan, bertemu secara rutin dengan manajer untuk membahas topik mengenai pelarangan merokok hingga pemberhentian.
- Kodeterminasi merupakan aturan di Jerman dan beberapa negara lainnya. Kodeterminasi berarti karyawan mempunyai hak yang sah untuk satu suara dalam menetapkan kebijakan perusahaan. Pekerja memilih perwakilan mereka sendiri untuk menjabat dalam dewan kepenyeliaan perusahaan.

## PEMBELAJARAN BERBASIS KASUS

	<p><b>UNIVERSITAS PERWIRA PURBALINGGA</b>  <b>FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS</b>  <b>PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN</b>  <b>Jl.Letjen. S.Parman No 53 Purbalingga Telp. 082171811300</b>  <b>Website: <a href="https://www.unperba.ac.id">https://www.unperba.ac.id</a></b></p>		
<b>LEMBAR KEGIATAN MAHASISWA</b>			
<b>NAMA MATA KULIAH:</b>	<b>MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Semester:</b>	<b>Gasal</b>
		<b>Tahun Akademik:</b>	<b>2021/2022</b>
<b>KODE:</b>		<b>SKS:</b>	<b>3 (3-0)</b>
<b>DOSEN PENGAMPU:</b>	Dyah Supriatin, S.E., M.M..		
<b>BENTUK / METODE:</b>	Pembelajaran Berbasis Kasus (CBL)		
<b>WAKTU KEGIATAN:</b>	Tatap muka ke 7		
<b>JUDUL STUDI KASUS:</b>	Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi PT Wings Group		
<b>CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH:</b>			
<b>CPMK 2</b>	Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pribadi dan perusahaan		
<b>SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH</b>			
<b>SUB CPMK 4</b>	Mampu Menjelaskan Tentang Rekrutmen		
<b>SUB CPMK 5</b>	Mampu Menjelaskan Tentang Seleksi		
<b>SUB CPMK 7</b>	Mampu Menjelaskan Tentang Pelatihan dan Pengembangan		
<b>POKOK BAHASAN YANG HARUS DIPELAJARI</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan Pengertian Rekrutmen.</li> <li>2. Mampu menjelaskan Sumber Rekrutmen</li> <li>3. Mampu menjelaskan Pengertian Seleksi.</li> <li>4. Mampu menjelaskan Validitas dan Reliabilitas Tes Kerja.</li> <li>5. Mampu menjelaskan Jenis-Jenis Alat Seleksi.</li> <li>6. Mampu menjelaskan Pengertian Pelatihan dan Pengembangan</li> </ol>			
<b>DESKRIPSI KERJA</b>			
<p><b>1. Kasus :</b>  PT WINGS GROUP melakukan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM, dimana tahapan-tahapan dalam proses seleksi sampai pengambilan keputusan atas kandidat tenaga kerja baru ada kriteria dan standar minimal dari PT WINGS GROUP. Seleksi ini dilakukan karena pada tahun depan banyak tenaga kerja yang masa kerjanya telah habis/pensiun. PT WINGS GROUP membutuhkan SDM yang berkualitas</p>			

profesional dan kompetensi sesuai posisi/jabatan yang akan diisi. Dan berikut kualifikasi dan kriteria karyawan yang akan lulus sesuai dengan standar PT WINGS GROUP :

- Berpengalaman diatas 1 tahun atau fresh graduate dan atau minimal Diploma
- Memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, inisiatif serta berperilaku baik dan penampilan rapi.

Dengan mengikuti dan melengkapi tahapan seleksi :

- Seleksi berkas lamaran
- Pemanggilan Pelamar
- Tes Tulis, Wawancara serta Tes Keterampilan
- Setelah diterima, dilakukan tes kesehatan dan psikotes serta melakukan pelatihan.

Karena pada proses penyeleksian sebelumnya terjadi kolusi dan nepotisme serta adanya kesalahan dalam proses penyeleksian yang diakibatkan penyeleksi kurang terampil yang berakibat pada kesalahan penempatan posisi/ jabatan yang akan dapat berdampak pada kualitas kinerja dari perusahaan. Akhirnya PT WINGS sangat menolak akan kolusi dan nepotisme yang terjadi di dalam penyeleksian calon tenaga kerja baru atau dengan kata lain PT ini sangat mengedepankan dan menyeleksi dengan sangat ketat agar mendapat SDM yang benar-benar berkualitas dan profesional.

## 2. Pokok pertanyaan yang harus dipecahkan:

- a. Untuk menanggapi kasus diatas agar PT WINGS GROUP mendapatkan SDM berkualitas sesuai permintaan dan calon tenaga kerja tidak mendapatkan kecurangan seperti nepotisme dan kolusi, strategi/metode apa yang akan anda ambil ?
- b. Apa keuntungan perusahaan dengan merekrut karyawan yang masih fresh graduate ?
- c. Apa sajakah faktor penyebab karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja yang baru ?
- d. Menurut anda proses seleksi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai standar ?
- e. Analisislah apakah dengan perekrutan karyawan baru pasti berdampak positif bagi perusahaan atau sebaliknya ?

### **METODE Pengerjaan:**

1. Mahasiswa melakukan studi pustaka yang relevan untuk menjawab pertanyaan dalam tugas CBL
2. Mahasiswa berdiskusi dalam kelompok masing-masing di luar jam kuliah untuk menjawab pertanyaan yang ditugaskan dan harus direkam dalam video serta diunggah dalam youtube.
3. Mahasiswa menulis jawaban pemecahan kasus yang ditugaskan dalam bentuk artikel
4. Mahasiswa membuat media untuk mempresentasikan jawaban atas tugas yang diberikan
5. Mahasiswa mempresentasikan jawaban pada waktu kuliah
6. Mahasiswa menilai rekan anggota sekelompok dalam hal kontribusi, partisipasi dan keaktifannya dalam diskusi dan presentasi kelompok.

### **BENTUK DAN FORMAT LUARAN:**

- a. Rekaman video diskusi  
Diskusi kelompok harus direkam ke dalam video dan mengunggahnya ke youtube.
- b. Dokumen dalam bentuk artikel :  
Artikel dibuat dengan format sbb:
  - 1) Pendahuluan, berisi permasalahan dan tujuan sesuai dengan kasus yang dibahas,
  - 2) Pembahasan, dapat dipecah menjadi beberapa sub bab sesuai dengan permasalahan yang dibahas
  - 3) Kesimpulan, berisi simpulan dari hal-hal yang sangat penting dari hasil pembahasan yang menjawab permasalahan dan tujuan
  - 4) Referensi, berisi rujukan yang digunakan untuk membahas permasalahan

Soft file dokumen artikel diunggah ke dalam moodle Sinerba.  
c. Dokumen media presentasi:  
Dokumen media untuk presentasi lisan dapat bentuk ppt, video, atau media lainnya. Soft file dokumen media diunggah ke dalam moodle Sinerba.

**INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN:**

**1. Sub-komponen penilaian**

**a. Presentasi Tertulis**

- 1) Keluasan dalam menjawab pertanyaan studi kasus (70 %)
- 2) Kerunutan jawaban (30 %)

**b. Presentasi Lisan**

- 1) Keluasan dalam menjawab pertanyaan yang tertuang pada tiap kasus yang diajukan terkait dengan budidaya tanaman hias (60 %)
- 2) Sistematis penyajian (kreativitas, kerunutan dan kejelasan bahasa) (20 %)
- 3) Kerjasama dalam diskusi kelompok (10 %)
- 4) Aktivitas pada saat diskusi kelompok ketika presentasi (10 %)

**2. Kontribusi penilaian terhadap Nilai Mata Kuliah: 25 %**

**JADWAL PELAKSANAAN:**

Tatap Muka ke 5,6,7

**LAIN-LAIN:**

-

**DAFTAR RUJUKAN:**

1. A Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers, 2017.
2. <http://msdmmj3utm2015.blogspot.com/2015/04/pengertian-rekrutmen-menurut-para-ahli.html>
3. Asyhadie, Zaeni. 2016. *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers
4. Badruzaman, Mariam Darus. 2011. *Aneka Hukum Bisnis*, Bandung: PT Alumni

## PEMBELAJARAN BERBASIS PROYEK

	<p><b>UNIVERSITAS PERWIRA PURBALINGGA</b>  <b>FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS</b>  <b>PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN</b>  <b>Jl.Letjen. S.Parman No 53 Purbalingga Telp. 082171811300</b>  <b>Website: <a href="https://www.unperba.ac.id">https://www.unperba.ac.id</a></b></p>		
<b>LEMBAR KEGIATAN MAHASISWA</b>			
<b>NAMA MATA KULIAH:</b>	<b>MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	<b>Semester:</b>	<b>Gasal</b>
		<b>Tahun Akademik:</b>	<b>2021/2022</b>
<b>KODE:</b>		<b>SKS:</b>	<b>3 (3-0)</b>
<b>DOSEN PENGAMPU:</b>	Dyah Supriatin, S.E., M.M..		
<b>BENTUK / METODE:</b>	Pembelajaran Berbasis Kasus (CBL)		
<b>WAKTU KEGIATAN:</b>	Tatap muka ke 7		
<b>JUDUL STUDI PROYEK:</b>	Keamanan, keselamatan, Kesehatan kerja		
<b>CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH:</b>			
<b>CPMK 2</b>	Mahasiswa mampu menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan pribadi dan perusahaan		
<b>SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH</b>			
<b>SUB CPMK 11</b>	Mampu Menjelaskan Tentang Keamanan, keselamatan, Kesehatan kerja		
<b>POKOK BAHASAN YANG HARUS DIPELAJARI</b>			
7. Mampu menjelaskan Tentang Keamanan, keselamatan, Kesehatan kerja			
<b>DESKRIPSI KERJA</b>			
<b>3. Kasus :</b>			
<p>Perusahaan sudah seharusnya bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karena keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan bagian dari kelancaran proses bisnis yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan atau profit dari perusahaan. Sesuatu yang dilakukan yang didasari tanggung jawab akan memberikan hasil yang lebih optimal jika dibandingkan dengan melakukan sesuatu yang didasari karena keharusan atau mengikuti keinginan orang lain. Melakukan pekerjaan dengan kesadaran akan tanggung jawab akan jauh lebih menyenangkan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang dilakukan karena terpaksa.</p> <p>Paradigma yang menjadikan K3 hanya sekedar memenuhi atau melaksanakan persyaratan regulasi dari pemerintah atau permintaan pelanggan tidak akan efektif dalam memelihara keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan untuk mencapai keuntungan bisnis yang</p>			

diharapkan. Pada umumnya perusahaan menerapkan berbagai sistem manajemen keselamatan hanya untuk memenuhi tuntutan undang-undang atau permintaan pelanggan. Penerapan sistem manajemen keselamatan yang didasari pada paradigma ini hanya merupakan penerapan sistem manajemen keselamatan diatas kertas. Semua pihak disibukkan untuk membuat prosedur kerja keselamatan dan berbagai tolok ukur kinerja sistem keselamatan sesuai dengan persyaratan. Prosedur yang dibuat tidak benar-benar diterapkan karena pada hakekatnya para pelaksana dilapangan tidak memahami prosedur tersebut. Apalagi kalau penyiapan prosedur tersebut dibantu oleh konsultan yang sudah siap dengan berbagai contoh sistem dan prosedur keselamatan kerja yang siap direplikasi. Sehingga prosedur yang dibuat tidak sesuai atau cocok dengan sistem operasi pada perusahaan tersebut.

Para manajer dan supervisor sibuk memperbaiki dan melengkapi dokumen keselamatan pada saat menjelang audit akan dilakukan oleh manajemen atau badan audit lainnya. Berbagai bentuk pemalsuan data dan angka dilakukan demi menghindari adanya temuan yang dapat menyebabkan kegagalan atau dicabutnya sertifikat sistem manajemen keselamatan. Surat izin kerja bagi kontraktor yang belum dilengkapi dan ditanda tangani manajer atau supervisor yang berwenang harus ditulis ulang, laporan kecelakaan yang terjadi beberapa bulan yang lalu belum dibuat segera dibuat, tindakan perbaikan yang belum dilakukan segera dilakukan hanya sekedar untuk melengkapi dokumen, dan banyak lagi bentuk pemalsuan dokumen dan data yang dilakukan. Semua yang dilakukan tersebut tidak akan membantu perusahaan untuk mencapai kinerja bisnis yang maksimal untuk mendapatkan keuntungan maksimal. Sertifikat dan pengakuan sistem manajemen keselamatan yang diperoleh hanya sekedar simbol atau kebanggaan yang dipajang dilobi utama atau diruangan direktur utama tanpa memberikan kontribusi apa-apa bagi peningkatan proses bisnis pada perusahaan tersebut.

Untuk memperoleh kontribusi yang maksimal dari sistem manajemen keselamatan terhadap proses bisnis maka paradigma lama yang menjadikan regulasi pemerintah atau permintaan pelanggan yang menjadi dasar penerapan sistem manajemen keselamatan harus dirubah menjadi paradigma baru dimana penerapan sistem manajemen keselamatan adalah merupakan tanggung jawab perusahaan. Apa bedanya paradigma baru dengan paradigma lama tersebut. Tentu saja sangat jauh bedanya. Meskipun kelihatannya sederhana tapi perubahan yang dibutuhkan sangat besar dan mendasar. Dampak dari perubahan paradigma ini juga sangat dahsyat terhadap kinerja proses bisnis pada perusahaan yang sudah menerapkannya. Perusahaan multinasional Eropa dan Amerika seperti Dow Chemical, Dupont, 3M, BASF, Unilever, Toyota dan masih banyak lagi perusahaan besar yang sudah menjadikan K3 sebagai tanggung jawab perusahaan secara total telah memperoleh dan menuai hasil dari kinerja sistem keselamatan dalam bentuk pertumbuhan perusahaan yang memberikan keuntungan bisnis.

Penerapan sistem manajemen K3 yang didasari tanggung jawab perusahaan akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Karena rasa tanggung jawab tersebut akan menimbulkan kesungguhan manajemen perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen K3. Rasa tanggung jawab tersebut baru akan muncul apabila pimpinan perusahaan memahami tujuan dari penerapan sistem manajemen K3. Beberapa tujuan penting yang harus dipahami oleh pimpinan perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan para karyawan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan.
2. Suasana lingkungan kerja yang aman akan memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab kerja.

3. Tingkat kecelakaan yang tinggi akan merugikan perusahaan baik dari sisi financial maupun reputasi perusahaan dimata pelanggan sehingga dapat menurunkan daya saing perusahaan.
4. Penerapan sistem manajemen keselamatan secara baik dapat meningkatkan kualitas produk, efisiensi proses produksi, output dari proses dan menurunkan produk cacat, down time karena kecelakaan, keluhan pelanggan dan limbah atau emisi terhadap lingkungan.

Semua tujuan dari penerapan sistem manajemen keselamatan adalah untuk kepentingan perusahaan bukan pemerintah atau pelanggan. Sudah sepatutnya penerapan sistem manajemen keselamatan menjadi tanggung jawab atau bahkan merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan jika ingin tetap mampu bersaing apalagi dalam era perdagangan bebas.

**4. Pokok pertanyaan yang harus dipecahkan:**

- a. Carilah satu contoh perusahaan di Jawa tengah
- b. Apakah perusahaan tersebut sudah menerapkan K3, jelaskan
- c. Bagaimana antusias pegawai terhadap K3
- d. Apakah pegawai pada perusahaan tersebut sudah sadar akan K3
- e. Analisislah apakah K3 sudah berjalan sepenuhnya dengan baik pada perusahaan tersebut

**METODE Pengerjaan:**

7. Mahasiswa melakukan studi pustaka yang relevan untuk menjawab pertanyaan dalam tugas CBL
8. Mahasiswa berdiskusi dalam kelompok masing-masing di luar jam kuliah untuk menjawab pertanyaan yang ditugaskan dan harus direkam dalam video serta diunggah dalam youtube.
9. Mahasiswa menulis jawaban pemecahan kasus yang ditugaskan dalam bentuk artikel
10. Mahasiswa membuat media untuk mempresentasikan jawaban atas tugas yang diberikan
11. Mahasiswa mempresentasikan jawaban pada waktu kuliah
12. Mahasiswa menilai rekan anggota sekelompok dalam hal kontribusi, partisipasi dan keaktifannya dalam diskusi dan presentasi kelompok.

**BENTUK DAN FORMAT LUARAN:**

- d. Rekaman video diskusi  
Diskusi kelompok harus direkam ke dalam video dan mengunggahnya ke youtube.
- e. Dokumen dalam bentuk artikel :  
Artikel dibuat dengan format sbb:
  - 5) Pendahuluan, berisi permasalahan dan tujuan sesuai dengan kasus yang dibahas,
  - 6) Pembahasan, dapat dipecah menjadi beberapa sub bab sesuai dengan permasalahan yang dibahas
  - 7) Kesimpulan, berisi simpulan dari hal-hal yang sangat penting dari hasil pembahasan yang menjawab permasalahan dan tujuan
  - 8) Referensi, berisi rujukan yang digunakan untuk membahas permasalahan
 Soft file dokumen artikel diunggah ke dalam moodle Sinerba.
- f. Dokumen media presentasi:  
Dokumen media untuk presentasi lisan dapat bentuk ppt, video, atau media lainnya. Soft file dokumen media diunggah ke dalam moodle Sinerba.

**INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN:**

**3. Sub-komponen penilaian****c. Presentasi Tertulis**

- 3) Keluasan dalam menjawab pertanyaan studi kasus (70 %)
- 4) Kerunutan jawaban (30 %)

**d. Presentasi Lisan**

- 5) Keluasan dalam menjawab pertanyaan yang tertuang pada tiap kasus yang diajukan terkait dengan budidaya tanaman hias (60 %)
- 6) Sistematis penyajian (kreativitas, kerunutan dan kejelasan bahasa) (20 %)
- 7) Kerjasama dalam diskusi kelompok (10 %)
- 8) Aktivitas pada saat diskusi kelompok ketika presentasi (10 %)

**4. Kontribusi penilaian terhadap Nilai Mata Kuliah: 25 %****JADWAL PELAKSANAAN:**

Tatap Muka ke 5,6,7

**LAIN-LAIN:**

-

**DAFTAR RUJUKAN:**

1. <https://hspacademy.com/kesehatan-dan-keselamatan-kerja-merupakan-tanggung-jawab-perusahaan/>
2. <https://core.ac.uk/download/33515019.pdf>
3. [www.google.com](http://www.google.com)