

RENCANA PROGRAM KEGIATAN PEMBELAJARAN SEMESTER

**MATA KULIAH  
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



Oleh:

1. Dr. Sampurno, MBA, Apt.
2. M. Rifqi Rokhman, M.Sc., Apt.

FAKULTAS FARMASI  
UNIVERSITAS GADJAH MADA  
2016

## PERENCANAAN PEMBELAJARAN

1. Nama mata kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Kode : FAF 5307
3. SKS : 2
4. Sifat : Pilihan
5. Prasyarat : -
6. Semester : Profesi
7. Perkiraan banyaknya peserta : 50 mahasiswa

### 8. Deskripsi singkat Manajemen Sumber Daya Manusia

Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia berisi pokok bahasan tentang dasar perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia dan strategi manajemen sumber daya manusia. Pada kuliah ini dijelaskan tentang perilaku individu dan organisasi, motivasi dan kepuasan, komunikasi dalam organisasi, kepemimpinan, pengelolaan tim dan kelompok, konflik dan stress dalam organisasi, budaya organisasi dan *change management*, perencanaan dan pengadaan SDM, pengorganisasian dan pengembangan SDM, sistem kompensasi, pengawasan dan pengendalian SDM, dan strategi manajemen SDM, serta dilakukan diskusi mengenai kasus-kasus yang terkait dengan materi kuliah.

### 9. Tujuan pembelajaran

Setelah mempelajari mata kuliah ini mahasiswa diharapkan dapat mengetahui dan memahami dasar-dasar perilaku organisasi sehingga mampu memahami hubungan manusia dalam suatu organisasi dan bagaimana suatu organisasi berhadapan dengan anggotanya, mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi farmasi yang meliputi pengadaan, seleksi, pemberian reward dan separasi, mengetahui dan memahami strategi manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi kondisi lingkungan yang dinamis serta dapat memberikan contoh kasus dan penyelesaiannya yang terkait dengan topik-topik dalam manajemen sumber daya manusia. Tujuan pembelajaran mata kuliah ini juga melatih kerjasama dalam kelompok dan ketrampilan dalam menyiapkan makalah, melakukan presentasi serta mengemukakan pendapat dalam diskusi kelas.

#### 10. Tujuan pembelajaran khusus

Setelah mengikuti mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia, mahasiswa diharapkan mampu:

- a. Mengerti makna, lingkup dan manfaat manajemen sumber daya manusia serta kaitannya dengan farmasis.
- b. Memahami model perilaku individu dan perilaku individu dalam organisasi.
- c. Memahami teori motivasi, kepuasan, strategi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- d. Memahami model komunikasi dalam organisasi dan cara meningkatkan komunikasi organisasi.
- e. Memahami teori dan tipe kepemimpinan dan dampaknya dalam suatu organisasi.
- f. Memahami cara mengelola tim dan kelompok untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- g. Memahami macam-macam konflik dan stress dalam organisasi serta teknik pengelolaannya.
- h. Memahami budaya organisasi dan *change management*.
- i. Memahami perencanaan dan pengadaan SDM meliputi analisa jabatan, penentuan kualifikasi dan kuantitas SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan pelatihan.
- j. Memahami pengorganisasian dan pengembangan SDM antara lain latihan dan pendidikan, promosi, dan pemindahan dan strategi pengembangan kerja.
- k. Memahami kompensasi meliputi evaluasi kinerja, penilaian serta penentuan gaji, insentif serta jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.
- l. Memahami pengawasan dan pengendalian SDM termasuk hubungan serikat karyawan dengan pimpinan dan pemberhentian personil.
- m. Mampu membahas contoh kasus-kasus yang terkait dengan teknik-teknik manajemen sumber daya manusia.

## PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

### 1. Jadwal Kegiatan Mingguan

Pertemuan ke	Topik	Substansi	Metode	Fasilitas
I	Pengantar <i>human resource management</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tahap dalam proses manajemen</li><li>2. Pengertian <i>Human Resources Management (HRM)</i></li><li>3. Aktivitas dalam HRM</li><li>4. Hubungan HRM dengan <i>competitive advantage</i></li><li>5. Kontribusi HRM dalam <i>strategic business</i></li><li>6. Hubungan HRM dengan <i>organizational performance</i></li></ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
II	Motivasi Individu dan kepuasan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Model dan dasar-dasar perilaku individu (seperti <i>Maslow's Hierarchy of Needs, Herzberg's Motivation, Porter and Lawler Motivation Model</i>)</li><li>2. Arti penting motivasi individu bagi HRM</li><li>3. Motivasi individu untuk meningkatkan kinerja karyawan</li><li>4. Kepuasan kerja</li></ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
III	Perilaku Organisasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pengertian perilaku organisasi</li><li>2. Nilai dan sikap dalam organisasi</li><li>3. Bagaimana membentuk perilaku sebuah organisasi</li><li>4. Contoh kasus penerapan perilaku organisasi dalam bidang kefarmasian</li></ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
IV	Perencanaan SDM dan <i>Job Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apakah <i>job analysis</i></li><li>2. Kegunaan <i>job analysis</i></li><li>3. Bagaimana mencari informasi untuk keperluan <i>job analysis</i></li><li>4. Langkah dalam melakukan <i>job analysis</i></li><li>5. Bagaimana cara menulis <i>Job description</i> dan <i>job specification</i></li></ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
V	Seleksi dan Rekrutmen	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Arti penting seleksi Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tepat</li></ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound

		<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Tahap dalam rekrutmen dan seleksi SDM</li> <li>3. Hal apa saja yang perlu diukur ketika melakukan seleksi dalam rekrutmen SDM</li> <li>4. Perbandingan promosi internal dengan eksternal</li> </ol>		system
VI	Mengelola Perubahan Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perubahan sesuai Lewin Model</li> <li>2. Alasan industri farmasi harus selalu berubah sesuai tuntutan lingkungan</li> <li>3. Tantangan dalam perubahan organisasi</li> <li>4. Dampak SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) terhadap industri farmasi</li> <li>5. Dampak MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) terhadap industri farmasi</li> <li>6. Manajemen konflik</li> </ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
VII	Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengertian budaya organisasi</li> <li>2. Perubahan budaya organisasi</li> <li>3. Peran pemimpin dalam perubahan budaya organisasi</li> <li>4. Teori dan tipe kepemimpinan</li> <li>5. Organisasi pembelajar</li> </ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
VIII	<i>Training dan Development</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlunya <i>training</i> untuk orientasi SDM baru dan <i>training</i> untuk SDM lama</li> <li>2. Identifikasi permasalahan yang bisa diselesaikan dengan <i>training</i></li> <li>3. Bentuk-bentuk dan metode pilihan untuk <i>training</i></li> </ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
IX	Kompensasi dan Hubungan Perburuhan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komponen kompensasi</li> <li>2. Perubahan <i>entitlement orientation</i> menjadi <i>performance orientation</i> dalam penentuan strategi kompensasi</li> <li>3. Tahap dan cara penentuan besarnya kompensasi</li> <li>4. Hubungan serikat karyawan</li> <li>5. Reward untuk mendukung kontribusi karyawan</li> </ol>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system

		terhadap perusahaan 6. Pemberhentian karyawan		
X	<i>Talent Management dan Appraisal performance</i>	1. Perlunya <i>talent management</i> dilakukan oleh perusahaan 2. Arti penting <i>performance management</i> dan <i>performance appraisal</i>	Ceramah	LCD, laptop, whiteboard, sound system
XI	<i>Case study</i>	Pilihan kasus dapat berupa: 1. Penerapan manajemen perubahan pada industri farmasi 2. Pengelolaan <i>human capital</i> di industri farmasi 3. Pengelolaan <i>human capital</i> perusahaan yang melakukan merger atau akuisisi	Diskusi kelas	LCD, laptop, whiteboard, sound system
XII	<i>Case study</i>	Pilihan topik sama dengan atas	Diskusi kelas	LCD, laptop, whiteboard, sound system
<b>Ujian akhir semester</b>		Semua materi (termasuk materi diskusi)	Ujian tertulis	Soal ujian, lembar jawab

## 2. Metode Pembelajaran dan Bentuk Kegiatan:

Pembelajaran dilakukan dengan ceramah tatap muka di kelas, tanya jawab dan diskusi untuk merangsang mahasiswa belajar mandiri di rumah serta diskusi studi kasus yang ada (*case based learning*).

## PERENCANAAN EVALUASI PEMBELAJARAN

### 1. Hasil Pembelajaran

Hasil pembelajaran dapat diukur dari evaluasi yang dilakukan berupa aktivitas diskusi (keaktifan bertanya, menjawab dan penguasaan materi), penyusunan makalah dan ujian akhir semester.

### 2. Penilaian (student assessment)

Aspek penilaian meliputi:

Makalah/Tugas	: 10%
Diskusi	: 20%
Ujian Akhir Semester	: 70%

Nilai akhir ditentukan sebagai berikut:

- A jika nilai  $\geq 75$
- $60 \leq B < 75$
- $50 \leq C < 60$
- $40 \leq D < 50$
- $E < 40$

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Armstrong, M., dan Taylor, S., 2014, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 13<sup>th</sup> Ed., Kogan Page, UK.

Chrisholm-Burns, M.A., Vaillancourt, A.M., Sheperd, M., 2012, *Pharmacy Management, Leadership, Marketing, and Finance*, 2<sup>nd</sup> Ed., Jones and Bartlett Learning, UK.

Desselle, S., P., Zoarrick D. P., Alhton G., L., 2012, *Pharmacy Management*, The McGraw-Hill Education, USA.

Dessler, G., 2012, *Human Resource Management*, 13<sup>th</sup> Ed., Prentice Hall, USA.

Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R., 2013, *Human Resource Management*, 13<sup>th</sup> Ed., South-Western Cengage Learning, USA.