



SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Nama Mata Kuliah	:	Manajemen Sumber Daya Insani
Nomor Kode	:	
Jumlah SKS	:	2
Semester	:	2

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
IAIN BENGKULU
2018**

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : MK 502/ Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 1. Konsep Manajemen Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami pentingnya manajemen sumber daya Insani bagi perusahaan
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
1	a. Menjelaskan esensi Sumber Daya Insani dalam Perusahaan dengan tepat. b. Merumuskan pengertian Manajemen Sumber Daya Insani, berdasarkan pendapat para ahli dengan benar.	1. Esensi SDI merupakan unsur yang paling dominan karena Insani merupakan perencanaan, pelaksanaan dan penentu tercapainya tujuan organisasi 2. Pengertian MSDI MSDI adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flippo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 2. Pendekatan-pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami pendekatan-pendekatan manajemen sumber daya Insani bagi perusahaan
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
2	Membandingkan 3 pendekatan Manajemen Sumber Daya Insani, dengan tepat. Memberikan 5 contoh fenomena ketenagakerjaan di Indonesia, dengan tepat	a. Pendekatan mekanis, pendekatan ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memerlukan karyawan sama dengan mesin. b. Pendekatan paternalis, pendekatan ini memperlakukan karyawan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, karyawan diperlakukan sebagai anak manajer. c. Pendekatan Sistem Sosial, pendekatan ini mengutamakan hubungan harmonis, interaksi yang baik, saling menghargai, saling membutuhkan, saling mengisi sehingga terdapat suatu total sistem yang baik.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Kuis	B-Flippo, E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i>. Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
3	1. Menyebutkan 4 fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Insani, dengan tepat. 2. Menjelaskan 4 fungsi pokok Manajemen Sumber Daya Insani, dengan tepat. 3. Menyebutkan 6 fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Insani, dengan tepat. 4. Menjelaskan 6 fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Insani, dengan tepat. 5. Menunjukkan hubungan antara fungsi pokok dan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Insani, dengan benar	1. Fungsi Pokok MSDI a. Perencanaan b. Pengorganisasian c. Pengarahan d. Pengendalian 2. Fungsi Operasional MSDI a. Pengadaan b. Pengembangan c. Kompensasi d. Pengintegrasian e. Pemeliharaan f. Pemberhentian 3. Hubungan Fungsi Pokok dan Fungsi Operasional	Ceramah dan Tanya Jawab	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flippo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara.

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 4. Konsep Fungsi Pengadaan Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Fungsi Pengadaan Sumber Daya Insani
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
4.	- Menjelaskan pentingnya pengadaan Sumber Daya Insani bagi Perusahaan dengan tepat. - Menyebutkan langkah-langkah pengadaan karyawan - Menguraikan konsep analisis jabatan dengan tepat. - Menyebutkan 6 hasil dari analisis pekerjaan dengan benar. - Menguraikan pentingnya analisa Kebutuhan Sumber Daya Insani. - Mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yang dapat mempengaruhi analisa kebutuhan sumber daya Insani	- Pengadaan karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena pengadaan merupakan pintu gerbang bagi perusahaan untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas - Langkah-langkah pengadaan karyawan; a) Analisa pekerjaan; b) Analisa kebutuhan tenaga kerja; c) Penarikan; d) Seleksi; e) Penempatan, orientasi, dan induksi - Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. - Analisis kebutuhan sumber daya Insani sangat penting agar kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa yang akan datang sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flippo, E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i>. Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 5. Penarikan Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Penarikan Sumber Daya Insani
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
5.	1. Mendefinisikan penarikan tenaga kerja dengan benar. 2. Mengidentifikasi 8 faktor yang mempengaruhi penarikan tenaga kerja 3. Membandingkan kelebihan dan kelemahan sumber internal dan sumber eksternal penarikan tenaga kerja dengan tepat. 4. Menjelaskan metode terbuka dan tertutup dalam penarikan tenaga kerja.	1. Penarikan adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi penarikan 3. Sumber penarikan karyawan 4. Metode penarikan karyawan	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flipppo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
 Topik dan Pokok Bahasan : 6. Pemilihan dan Penempatan SDI dan Orientasi dan Induksi Sumber Daya Insani
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Penarikan Sumber Daya Insani
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
6.	- Menjelaskan pentingnya seleksi bagi perusahaan - Mengidentifikasi 6 kualifikasi seleksi. - Mengidentifikasi 8 langkah seleksi - Menjelaskan konsep penempatan tenaga kerja. - Menjelaskan konsep orientasi tenaga kerja	- Seleksi penting bagi perusahaan, karena seleksi adalah usaha pertama untuk mendapatkan karyawan yang <i>qualified</i> dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. - Kualifikasi-kualifikasi seleksi, - Langkah-langkah seleksi. - Penempatan tenaga kerja Orientasi adalah kegiatan memperkenalkan perusahaan kepada karyawan agar karyawan tidak ragu-ragu dan menimbulkan rasa percaya diri. - Induksi adalah kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru agar menyesuaikan diri dengan tata tertip/peraturan perusahaan.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flipppo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 7. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Fungsi Pengembangan Sumber Daya Insani
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
7.	1. Mendefinisikan fungsi pengembangan dengan tepat. 2. Menjelaskan pentingnya fungsi pengembangan karyawan bagi perusahaan dengan benar. 3. Membedakan metode pendidikan dan latihan dalam pengembangan karyawan dengan tepat 4. Mengidentifikasi indikator-indikator keberhasilan pengembangan 5. Menghubungkan fungsi pengembangan dengan pengembangan karier	1. Pengembangan adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. 2. Pengembangan karyawan akan dirasikan semakin penting karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. 3. Tujuan pengembangan antara lain: 4. Metode pengembangan karyawan terdiri atas metode pendidikan dan latihan. 5. Perbedaan latihan dan pendidikan keberhasilan pengembangan	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flipppo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i>. Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Bandung: Rosdakarya
8	UJIAN TENGAH SEMESTER				

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 9. Fungsi Kompensasi Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Penarikan Sumber Daya Insani
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
9.	- mendefinisikan fungsi kompensasi dengan tepat. - Menjelaskan pentingnya fungsi kompensasi dengan benar. - Membedakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung dengan tepat - Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	- Kompensasi (<i>compensation</i>) adalah pemberian balas jasa langsung (<i>direct</i>) dan tidak langsung (<i>indirect</i>) berupa yang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. - Jenis-jenis kompensasi - Sistim kompensasi yang umum diterapkan antara lain sebagai berikut: - Besarnya kompensasi antara lain dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flipppo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : *Manajemen Sumber Daya Insani*
 Topik dan Pokok Bahasan : 10. Fungsi Integrasi
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Fungsi Integrasi dalam Manajemen Sumber Daya Insani
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
10.	1. Mendefinisikan fungsi pengintegrasian dengan tepat. 2. Menjelaskan metode-metode pengintegrasian dengan benar. 3. Menggambarkan kembali dalam bentuk bagan konsep motif dan motivasi. 4. Menjelaskan konsep kebutuhan menurut Maslow. 5. Menjelaskan tiga gaya kepemimpinan.	1. Pengintegrasian kegiatan adalah untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan. 2. Pengintegrasian dapat dilakukan antara lain dengan cara sebagai berikut: 3. Konsep motif dan motivasi 4. Konsep kebutuhan Insani menurut Maslow 5. Gaya Kepemimpinan	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flippo, E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Insani
Topik dan Pokok Bahasan : 11. Fungsi Perawatan Sumber Daya Insani
Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Fungsi Perawatan Manajemen Sumber Daya Insani
Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
11.	1. Mendefinisikan fungsi perawatan sumber daya Insani dengan tepat. 2. Menjelaskan pentingnya fungsi perawatan sumber daya Insani. 3. Mengidentifikasi tujuan perawatan sumber daya Insani. 4. Menjelaskan metode-metode perawatan sumber daya Insani.	1. Perawatan sumber daya Insani adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan. 2. Perawatan sumber daya Insani sangat penting, karena jika fungsi ini kurang diperhatikan akibatnya semangat kerja, sikap dan loyalitas karyawan akan menurun. 3. Tujuan perawatan karyawan antara lain: 4. Perawatan karyawan dapat dilakukan dengan cara antara lain: 1) Komunikasi, 2) Insentif, 3) Kesejahteraan Karyawan, 4) Kesehatan dan Keselamatan Kerja.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flipppo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i>. Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : *Manajemen Sumber Daya Insani*
 Topik dan Pokok Bahasan : 12. Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Fungsi Pemutusan Hubungan Kerja
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
12.	1. Mendefinisikan fungsi Pemutusan Hubungan Kerja dengan tepat. 2. Menjelaskan kerugian Pemutusan Hubungan Kerja bagi perusahaan dan bagi karyawan. 3. Menjelaskan alasan-alasan Pemutusan Hubungan Kerja.	1. Pemberhentian (<i>Separation</i>) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. 2. Kerugian pemutusan hubungan kerja 3. Pemberhentian dapat disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	B-Flippo. E. (1990). <i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : *Manajemen Sumber Daya Insani*
 Topik dan Pokok Bahasan : 13. Kinerja
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Kinerja
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
13.	1. Mendefinisikan konsep kinerja dengan tepat. 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan benar. 3. Menjelaskan konsep penilaian prestasi kerja dengan tepat 4. Menyebutkan unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja dengan tepat	1. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: Teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dari <i>input</i> (termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan dan kesehatan kerja, <i>lay-out</i> tempat kerja dan kebersihan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan), dan kompensasi dan imbalan. 3. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	<i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : *Manajemen Sumber Daya Insani*
 Topik dan Pokok Bahasan : 14. Disiplin Kerja
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Disiplin Kerja
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Pertemuan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
14.	1. Mendefinisikan konsep disiplin kerja. 2. Menyebutkan indikator disiplin dengan benar. 3. Menghubungkan keterkaitan konsep persaingan dan konflik dengan benar. 4. Menghubungkan keterkaitan konsep kepuasan kerja, stres dan frustrasi dengan baik	1. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. 2. Indikator kedisiplinan 3. Persaingan dan konflik 4. Persaingan adalah kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Persaingan dimotivasi oleh ambisi untuk memperoleh pengukuran, penghargaan dan status sosial yang terbaik.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Pengasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Kuis	<i>Manajemen Personalia.</i> Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya

SATUAN ACARA PERKULIAHAN

Kode dan Nama Mata Kuliah : *Manajemen Sumber Daya Insani*
 Topik dan Pokok Bahasan : 15. Produktivitas Kerja
 Tujuan Pembelajaran Umum (kompetensi) : Memahami Konsep Disiplin Kerja
 Jumlah Pertemuan : 1 kali

Per tem uan ke	Tujuan Pembelajaran Khusus (performansi/indikator)	Sub Pokok Bahasan dan Rincian Materi	Proses Pembelajaran (Kegiatan Mahasiswa)	Tugas dan Evaluasi	Media & Buku Sumber
15.	1. Mendefinisikan konsep produktivitas kerja dengan tepat. 2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan benar	1. Konsep produktivitas pada awalnya digunakan dalam dunia ekonomi dan perusahaan. Produktivitas adalah “perpaduan antara efektivitas dan efisiensi”. 2. faktor yang mempengaruhi produktivitas Pusat Nasional Produktivitas melaporkan.	Menyimak kuliah dari Dosen, tanya jawab dan mengerjakan tugas	Penugasan: Makalah, Laporan Buku, Penampilan dan penyajian Hasil analisis kasus Diskusi Kuis	<i>Manajemen Personalia</i> . Penerjemah Moh. Masud., Jakarta: Erlangga Hasibuan, SP, M. (2001). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, AP. (2000). <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i> . Bandung: Rosdakarya
16.	PERTEMUAN 16 UJIAN AKHIR SEMESTER Dosen Pengampus  Badaruddin Nurhab				