



UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI: BISNIS DIGITAL

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

MATA KULIAH (MK)	KODE	RUMPUN MK	BOBOT (SKS)	SEMESTER	NO&TGL DOK
Human Capital	BDI6144		3	6	
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua Prodi
	Tim Dosen				Dion Achmad Armadi, S.E., M.Si
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK				
	CPL 1	Memiliki sikap serta perilaku religious, menjunjung tinggi nilai-nilai agama, moral, dan etika dalam menjalankan tugas dengan semangat Pancasila, serta peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila (S1, S2, S3)			
	CPL 9	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, terukur dan bertanggungjawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi serta evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggungjawabnya (KU2, KU5, KU6, KU7, KU8)			
	CPL 10	Mampu melakukan proses evaluasi diri, mengelola pembelajaran secara mandiri dan mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan dan mencegah plagiasi (KU9, KU11)			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
	CPMK1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dan teknik menyusun rencana strategis dan menjabarkannya dalam rencana operasional tentang Manajemen SDM dan fungsi-fungsi MSDM dengan bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas dalam pelaksanaannya			
CPMK2	Mahasiswa mampu menjelaskan evolusi pemikiran dan teori-teori manajemen SDM hingga pada era				

		revolusi industri 5.0 yang meliputi rencana strategik dan menjabarkannya dalam rencana operasional pada fungsi manajemen SDM yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan/pengendalian dan evaluasi pada berbagai jenis organisasi; serta mampu menerapkan pemikiran logis kritis, sistematis dan inovatif dalam konteks implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap memperhatikan nilai-nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya.
	CPMK3	Mahasiswa mampu menjelaskan fungsi organisasi dan alat—alat analisisnya, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia pada level operasional di berbagai tipe organisasi, secara mandiri, berkualitas dan terukur, termasuk dalam menerapkan pada prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal
	CPMK4	Mahasiswa mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data.
	CPMK5	Mahasiswa mampu menjelaskan dan menyusun deskripsi saintifik hasil kajian dalam suatu laporan tugas akhir, skripsi atau artikel jurnal yang didasarkan pada analisis data dan informasi yang valid dan memenuhi persyaratan plagiarsime.
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CMPK)	
	Sub CPMK1	Mampu menjelaskan konsep strategik perusahaan dan kaitannya dengan manajemen SDM, serta evolusi pemikiran dan teori-teori manajemen SDM hingga pada era revolusi industri 5.0. yang adaptif dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas dalam pelaksanaannya
	Sub CPMK2	Mampu menjelaskan fungsi-fungsi manajemen SDM/manajemen human capital dan praktiknya di perusahaan/organisasi, yaitu rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial pada berbagai jenis organisasi, dengan menerapkan pemikiran logis kritis, inovatif dan tetap memperhatikan nilai-nilai humaniora.
	Sub CPMK3	Mampu menganalisis fungsi organisasi dan menggunakan alat analisisnya yaitu analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan dan penyusunan rencana tenaga kerja pada berbagai jenis organisasi secara mandiri, berkualitas dan terukur.
	Sub CPMK4	Mampu menganalisis masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial pada berbagai jenis organisasi berdasarkan hasil analisis informasi dan data, serta sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku.

	Sub CPMK5	Mampu menganalisis pemeliharaan manajemen SDM (motivasi, kesejahteraan, kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja atau K3) dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas.					
	Sub CPMK6	Mampu menganalisis dan menyajikan data dan informasi bidang MSDM secara saintifik dalam sebuah laporan yang didasarkan pada analisis data dan informasi yang valid dan memenuhi persyaratan plagiarsime.					
	Korelasi CPL terhadap CPMK						
		CPMK 1	CPMK 2	CPMK 3	CPMK 4	CPMK 5	CPMK 6
	CPL 1						
	CPL 9						
	CPL 10						
Deskripsi Singkat MK	Mata Kuliah ini adalah salah satu mata ajaran manajemen fungsional dasar mengenai Manajemen Sumber Daya manusia dalam kaitannya dengan Stratejik MSDM dan Tantangan Baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Evolusi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, Proses Perencanaan dan Pengadaan Tenaga Kerja, Manajemen Kinerja Organsiasi/Perusahaan, Manajemen Imbal Jasa, Manajemen Talenta dan Pelatihan & Pengembangan, Hubungan Industrial, Riset SDM, serta Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).						
Bahan Kajian/ Materi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendahuluan meliputi konsep Stratejik Bisnis dan Manajemen SDM: Tinjauan Praktik di Organisasi/Perusahaan di Era Revolusi Industri 5.0 2. Rekrutmen & Seleksi 3. Manajemen Imbal Jasa 4. Manajemen Kinerja 5. Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir 6. Pelatihan dan Pengembangan 7. Analisis Pekerjaan, Disain Organisasi dan Analisis Beban Kerja 8. Evaluasi Jabatan & Kompensasi 9. Pemeliharaan SDM 10. Hubungan Industrial dan UU Ketenagakerjaan & UU Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan) 						
Pustaka	Utama:						
	Dessler, G. (2020). Human Resource Management™ Elfth Edition. In: Pearson International Edition Amstrong, M. (2006). Strategic Human Resource Management-A Guide to Action 3rd Ed. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. J. I. (2015). Human Resources Management. 2015.						
	Pendukung:						
Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (1994). The Evolution of Management Thought. Losey, M., Meisinger, S., & Ulrich, D. (2007). <i>The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore</i>							

	<p><i>The Critical Hr Issues of Today And Tomorrow</i>: John Wiley & Sons.</p> <p>Vosburgh, R. M. (2007). The Evolution of HR: Developing HR as an Internal Consulting Organization. <i>People & Strategy</i>, 30(3), 11</p> <p>Baron, A., & Armstrong, M. (2007). <i>Human Capital Management: Achieving Added Value Through People</i>: Kogan Page Publishers.</p> <p>Ryan, R. M. (2012). <i>The Oxford Handbook of Human Motivation</i></p> <p>Bryant, D. T., & Niehaus, R. J. (2013). <i>Manpower Planning and Organization Design</i> (Vol. 7): Springer Science & Business Media.</p> <p>Michael, A., Ann, C., & Sue, H. (2005). Job Evaluation: A Guide to Achieving Equal Pay. In: London: Kogan Page Limited.</p> <p>Poels, F. (1997). <i>Job Evaluation and Remuneration Strategies: How to Set up And Run an Effective System</i>: Kogan Page Publishers.</p> <p>Shermon, G. (2004). <i>Competency Based HRM: A Strategic Resource For Competency Mapping, Assessment a</i></p> <p>Palan, R. (2007). <i>Competency Management: A Practitioner's Guide</i>.</p> <p>Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). <i>Competence at Work Models for Superior Performance</i>: John Wiley & Sons.</p> <p>Martin, V. (2006). <i>Managing Projects In Human Resources Training And Development</i>: Kogan Page Publishers</p> <p>UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan): PP 35 Tahun 2021</p>
Dosen Pengampu	Dr. Herman, SE., MM., CPHCM
Mata Kuliah Syarat	-

Minggu ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian %
		Indikator	Kriteria& bentuk	Luring	Daring		
1,2	Mampu menjelaskan strategik bisnis dan kaitannya dengan manajemen SDM, serta kebijakan dan sistem MSDM yang adaptif dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas	Ketepatan mahasiswa menjelaskan tantangan di Era revolusi industri 4.0 dan strategik bisnis, dan penyelarasan pada strategi SDM	Tugas: Pertemuan 1, 2	-	BP = Kuliah, MP = DL (2 x 50') MP = Pengayaan (1x50') Source: Youtube	<ol style="list-style-type: none"> 1. Strategik Bisnis dan Penyelarasan pada Strategi MSDM 2. Tantangan SDM dan SDM Kontemporer 3. Tinjauan SDM Internasional 4. Kompetensi Global SDM 	10% (1,2)

	dalam pelaksanaannya						
3,4,5	Mampu menjelaskan fungsi-fungsi manajemen SDM/manajemen human capital dan praktiknya di perusahaan/organisasi, yaitu rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial pada berbagai jenis organisasi, dengan menerapkan pemikiran logis kritis, inovatif dan tetap memperhatikan nilai-nilai humaniora.	Ketepatan mahasiswa menjelaskan fungsi manajemen SDM rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial	Pertemuan ke-3 : presentasi	-	BP = Kuliah, MP = SGD (2 x 50') MP = Pengayaan (1x50') Source: Youtube	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen SDM vs Human Capital 2. Rekrutmen dan seleksi 3. Manajemen Imbal Jasa 4. Manajemen Kinerja 5. Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir 6. Pelatihan dan Pengembangan 7. Hubungan Industrial 	10%
6,7	Mampu menganalisis fungsi organisasi dan menggunakan alat analisisnya yaitu analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan dan penyusunan rencana tenaga kerja pada berbagai jenis organisasi secara mandiri, berkualitas dan terukur.	Ketepatan mahasiswa menggunakan alat analisis SDM yaitu analisis pekerjaan/ jabatan (<i>job analysis</i>), analisis beban kerja (<i>workload analysis</i>) dan evaluasi jabatan (<i>job evaluation</i>) pada fungsi MSDM	B= Tes (UTS).	-	BP = Kuliah, MP = Ceramah (2 x 50') Praktik Simulasi (1x50')	<ol style="list-style-type: none"> 1. Job Analysis (<i>job analysis</i>) 2. Analisis Beban Kerja (<i>Workload Analysis</i>) & Penyusunan Rencana Tenaga Kerja Evaluasi Jabatan (<i>Job Evaluation</i>) & Penyusunan Sistem Golongan/Grade 	10%
8	Ujian Tengah Semester						
9,10	Mampu menganalisis masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta,	Ketepatan mahasiswa menjelaskan potensi masalah-masalah dalam praktik manajemen SDM, hubungan industrial dan masalah perselisihan perburuhan.	K = Rubrik B = non tes (paper) B = Tes (UTS).	-	BP = Kuliah, MP = SGD (2 x 50') MP = Pengayaan/ Studi Kasus (1x50')	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktik MSDM 2. Hubungan Industrial 3. Serikat Pekerja/Buruh 4. Peraturan dan Perundangan Ketenagakerjaan 	10%

Sub CPMK3								
Sub CPMK4								
Sub CPMK5								
Sub CPMK6								
Persentase Penilaian								

Bogor, 2024
Dosen Pengampu,

.....

Keterangan *): Bentuk dan jenis penilaian dapat disesuaikan dengan karakteristik mata kuliah