



UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

MATA KULIAH (MK)	KODE	RUMPUN MK	BOBOT (SKS)	SEMESTER	NO&TGL DOK
Human Resource Management	MNJ6114	Management Human Capital	3 SKS	III (TIGA)	02 Agustus 2023
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua Prodi
	Tim Dosen Pengampu HRM		Dr. Nancy Yusnita,SE., MM.		Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK				
	CPL 2	Menunjukkan sikap refleksi diri, berpikir kritis dan strategis terkait dengan pemahaman atas diri, keterbukaan dan kepekaan terhadap perbedaan dan perubahan dalam lingkungan pribadi maupun organisasi dengan menunjukkan sikap sebagai warga negara yang mandiri dan berjiwa wirausaha (S2)			
	CPL 3	Menguasai konsep teori dan aplikasi fungsi manajemen maupun fungsi bisnis pada berbagai tipe organisasi (P1)			
	CPL 8	Mampu mengidentifikasi, menganalisis masalah dengan memanfaatkan <i>big data</i> dan teknologi informasi dalam pengambilan keputusan strategis pada bidang keahliannya serta melakukan kajian untuk menghasilkan karya ilmiah di level nasional maupun internasional sesuai dengan kaidah ilmiah serta etika akademik. (KU1)			
	CPL 12	Mampu mengambil keputusan dalam bidang MSDM, MP, MK, MO melalui pendekatan inter dan multidisplin (KK3)			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
	CPMK1	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	Mampu menjelaskan evolusi pemikiran dan teori-teori manajemen SDM hingga pada era revolusi industri 4.0 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	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	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data.
	CPMK5	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 plagiarisme.
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 4.0. yang adaptif dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas dalam pelaksanaannya (CPMK1) (C2, A4)
	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. (CPMK2) (C2, A4)
	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. (CPMK3) (C4, A4)
	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. (CPMK4) (C4, A4)					
	Sub CPMK5	Mampu menganalisis pemeliharaan manajemen SDM (motivasi, kesejahteraan, kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja atau K3) dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas. (CPMK1) (C4, A4)					
	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. (CPMK5) (C4, A4, P3)					
Korelasi CPL terhadap CPMK							
		CPMK 1	CPMK 2	CPMK 3	CPMK 4	CPMK 5	
	CPL 2	√					
	CPL 3		√				
	CPL 8			√		√	
	CPL 12				√		
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 4.0 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 <p>Hubungan Industrial dan UU Ketenagakerjaan & UU Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan)</p>						
Pustaka	Utama :						

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dessler, G. (2020). Human Resource Management™ Elfth Edition. In: Pearson International Edition 2. Amstrong, M. (2006). Strategic Human Resource Management-A Guide to Action 3rd Ed. 3. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. J. I. (2015). Human Resources Management. 2015.
	<p>Pendukung :</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (1994). The Evolution of Management Thought. 2. Losey, M., Meisinger, S., & Ulrich, D. (2007). <i>The Future of Human Resource Management: 64 Thought Leaders Explore The Critical Hr Issues of Today And Tomorrow</i>: John Wiley & Sons. 3. Vosburgh, R. M. (2007). The Evolution of HR: Developing HR as an Internal Consulting Organization. <i>People & Strategy</i>, 30(3), 11 4. Baron, A., & Armstrong, M. (2007). <i>Human Capital Management: Achieving Added Value Through People</i>: Kogan Page Publishers. 5. Mathis, L. Robertsdan Jackson J.H. (2011), <i>Human Resource Management THIRTEENTH EDITION</i> University of Wyoming. South-Western Cengage Learning 5191 Natorp Boulevard Mason, OH 45040 USA 6. Ryan, R. M. (2012). <i>The Oxford Handbook of Human Motivation</i> 7. Bryant, D. T., & Niehaus, R. J. (2013). <i>Manpower Planning and Organization Design</i> (Vol. 7): Springer Science & Business Media. 8. Michael, A., Ann, C., & Sue, H. (2005). <i>Job Evaluation: A Guide to Achieving Equal Pay</i>. In: London: Kogan Page Limited. 9. Poels, F. (1997). <i>Job Evaluation and Remuneration Strategies: How to Set up And Run an Effective System</i>: Kogan Page Publishers. 10. Shermom, G. (2004). <i>Competency Based HRM: A Strategic Resource For Competency Mapping, Assessment a</i> 11. Palan, R. (2007). <i>Competency Management: A Practitioner's Guide</i>. 12. Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). <i>Competence at Work Models for Superior Performance</i>: John Wiley & Sons. 13. Martin, V. (2006). <i>Managing Projects In Human Resources Training And Development</i>: Kogan Page Publishers 14. UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan 15. UU No 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) 16. UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh 17. SKKNI Nomor 149 Tahun 2020 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Manajemen Sumberdaya Manusia 18. UU 1/1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) 19. UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan): PP 35 Tahun 2021
<p>Dosen Pengampu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. (Koordinator) 2. Nina Sri Indrawati, S.E., M.M.

	3. Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. 4. Dr. Yayan Hadiyat 5. Dr. Wonny A. Ridwan, M.M. 6. Dr. Herman, SE.,MM., CPHCM
Mata Kuliah Syarat	Pengantar Manajemen

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 dalam pelaksanaannya (CPMK1) (C2, A4)	Mahasiswa bisa menjelaskan tantangan di Era revolusi industri 4.0 dan strategik bisnis, dan penyalarsan pada strategi SDM	Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-Tes / Tes Tugas individu: Menganalisis sebuah perusahaan terkait materi 1 dan 2 dalam bentuk makalah.	Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi TM: (3 x 50') PT+BM : 3 X 60'	lms.unpak.ac.id	1. Strategik Bisnis dan Penyalarsan pada Strategi MSDM 2. Tantangan SDM dan SDM Kontemporer 3. Tinjauan SDM Internasional 4. Kompetensi Global SDM	10% (1,2)

<p>3,4,5</p>	<p>Mampu menjelaskan fungsi-fungsi manajemen SDM/manajemen human capital dan praktiknya di perusahaan/organi sasi, 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. (CPMK2) (C2, A4)</p>	<p>Mahasiswa bisa menjelaskan fungsi manajemen SDM rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial</p>	<p>Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-Tes / Tes Tugas : Membuat makalah dan Presentasi kelompok</p>	<p>Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi TM: (3 x 50') PT+BM : 3 X 60'</p>	<p>lms.unpak.ac.id</p>	<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 	<p>20%</p>
---------------------	---	---	---	--	------------------------	--	-------------------

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. (CPMK3) (C4, A4)	Mahasiswa bisa 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	Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-Tes / Tes Tugas : Membuat makalah dan Presentasi kelompok	Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi TM: (3 x 50') PT+BM : 3 X 60'	lms.unpak.ac.id	1. Job Analysis (<i>job analysis</i>) 2. Analisis Beban Kerja (<i>Workload Analysis</i>) & Penyusunan Rencana Tenaga Kerja 3. Evaluasi Jabatan (<i>Job Evaluation</i>) & Penyusunan Sistem Golongan/Grade	20%
8 Ujian Tengah Semester							
9,10	Mampu menganalisis masalah-masalah manajemen sumberdaya manusia rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan	Mahasiswa dapat menjelaskan potensi masalah-masalah dalam praktik manajemen SDM, hubungan industrial dan masalah perselisihan perburuhan.	Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-Tes / Tes Tugas : Membuat makalah dan Presentasi kelompok	Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi TM: (3 x 50') PT+BM : 3 X 60'	lms.unpak.ac.id	1. Praktik MSDM 2. Hubungan Industrial 3. Serikat Pekerja/Buruh 4. Peraturan dan Perundangan Ketenagakerjaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	30%

	karir dan hubungan industrial pada berbagai jenis organisasi berdasarkan hasil analisis informasi dan data, serta sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku. (CPMK4) (C4, A4)						
11,12	Mampu menganalisis kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan (Pembinaan karyawan, konseling, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas. (CPMK1) (C4, A4)	Mahasiswa dapat menjelaskan pembinaan karyawan buruh, dan penyelesaian perselisihan perburuhan	Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-Tes / Tes Tugas : Membuat makalah dan Presentasi kelompok	Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi TM: (3 x 50') PT+BM : 3 X 60'	lms.unpak.ac.id	1. Kepemimpinan 2. Pemeliharaan Karyawan (Pembinaan karyawan, konseling, K3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	10%
13,14,15	Mampu menganalisis dan menyajikan data	Mahasiswa bisa menjelaskan analisis data dan penyusunan laporan yang	Kriteria: Rubrik Bentuk penilaian: Non-	Metode Pembelajaran: Kuliah dan Diskusi	lms.unpak.ac.id	1. Riset SDM 2. HR Predictive Analysis	10%

Sub CPMK4								
Sub CPMK5								
Sub CPMK6								
Persentase Penilaian								

Bogor, 12 September 2023
Dosen Pengampu,

Dr. Dewi Taurusyanti,SE.,MM.

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