



UNIVERSITAS PAKUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	No & Tgl Dokumen
Manajemen Sumberdaya Manusia		Manajemen	T= 2	P= 1	5	
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI	
	Tim Dosen MSDM		Dr. Nancy Yusnita		Prof. Yohannes indrojono	
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
	S1	Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius;				
	S9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri;				
	P1	Menguasai konsep teoretis manajemen secara mendalam, khususnya metode dan perangkat analisis fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian, dan fungsi organisasi yang terdiri dari pemasaran, SDM, operasi, dan keuangan pada berbagai jenis organisasi;				
	P2	Menguasai konsep dan teknik menyusun rencana strategis dan menjabarkannya dalam rencana operasional;				
	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memerhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya;				
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur;				
	KU4	Mampu menyusun deskripsi saintifik hasil kajian tersebut di atas dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi;				
	KU5	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data;				
	KU9	Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan dan mencegah plagiarisme;				
KK2	Mampu melaksanakan fungsi organisasi (pemasaran, operasi, sumber daya manusia, keuangan, dan strategi) pada level operasional di berbagai tipe organisasi;					

KK3	Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional, serta mengambil solusi yang tepat berdasarkan alternatif yang dikembangkan, dengan menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal;
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	
fi CLO = Course Learning Outcome	
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 (S1, S9, P2)
CPMK2	Mampu menjelaskan evolusi pemikiran dan teori-teori manajemen SDM hingga pada era revolusi industri 4.0 yang meliputi rencana stratejik 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. (P1, P2, KU1)
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 dalama menerapkan pada prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal . (KU2, KK2, KK3)
CPMK4	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data. (KU5)
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 persyatan plagiarsime. (KU4, KU5, KU9)
Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	
Sub CPMK1	Mampu menjelaskan konsep stratejik 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 Sub-CPMK							
	CPL	Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3	Sub-CPMK4	Sub-CPMK5	Sub-CPMK6
	S1	X				X	
	S9	X				X	
	P1		X				
	P2	X	X			X	
	KU1		X				
	KU2			X			
	KU4						X
	KU5				X		X
	KU9						X
	KK2			X			
	KK3			X			
	KK1						
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	<ul style="list-style-type: none"> ▷≈ Pendahuluan meliputi konsep Stratejik Bisnis dan Manajemen SDM: Tinjauan Praktik di Organisasi/Perusahaan di Era Revolusi Industri 4.0 ≫≈ Rekrutmen & Seleksi △≈ Manajemen Imbal Jasa △≈ Manajemen Kinerja ≡≈ Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir └≈ Pelatihan dan Pengembangan λ≈ Analisis Pekerjaan, Disain Organisasi dan Analisis Beban Kerja └≈ Evaluasi Jabatan & Kompensasi 						

	<p>↳ Pemeliharaan SDM ↳ Hubungan Industrial dan UU Ketenagakerjaan & UU Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan)</p>
Pustaka	<p>Utama :</p> <p>↳ Dessler, G. (2020). Human Resource Management™ Elfth Edition. In: Pearson International Edition ↳ Armstrong, 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.</p>
	<p>Pendukung :</p> <p>↳ 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 The Critical Hr Issues of Today And Tomorrow</i>: John Wiley & Sons. ↳ Vosburgh, R. M. (2007). The Evolution of HR: Developing HR as an Internal Consulting Organization. <i>People & Strategy</i>, 30(3), 11 ↳ Baron, A., & Armstrong, M. (2007). <i>Human Capital Management: Achieving Added Value Through People</i>: Kogan Page Publishers. ↳ Mathis, L. Roberts dan 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 ↳ Ryan, R. M. (2012). <i>The Oxford Handbook of Human Motivation</i> ↳ Bryant, D. T., & Niehaus, R. J. (2013). <i>Manpower Planning and Organization Design</i> (Vol. 7): Springer Science & Business Media. ↳ Michael, A., Ann, C., & Sue, H. (2005). Job Evaluation: A Guide to Achieving Equal Pay. In: London: Kogan Page Limited. ↳ Poels, F. (1997). <i>Job Evaluation and Remuneration Strategies: How to Set up And Run an Effective System</i>: Kogan Page Publishers. ↳ Shermom, G. (2004). <i>Competency Based HRM: A Strategic Resource For Competency Mapping, Assessment a</i> ↳ Palan, R. (2007). <i>Competency Management: A Practitioner's Guide</i>. ↳ Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). <i>Competence at Work Models for Superior Performance</i>: John Wiley & Sons. ↳ Martin, V. (2006). <i>Managing Projects In Human Resources Training And Development</i>: Kogan Page Publishers ↳ UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan ↳ UU No 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) ↳ UU No. 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh ↳ SKKNI Nomor 149 Tahun 2020 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Manajemen Sumberdaya Manusia ↳ UU 1/1970 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ↳ UU No. 11/2020 tentang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan): PP 35 Tahun 2021</p>
Dosen Pengampu	<p>↳ Dr. Nancy Yusnita, S.E., M.M. (Koordinator) ↳ Nina Sri Indrawati, S.E., M.M. ↳ Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. ↳ Dr. Yayan Hadiyat ↳ Dr. Wonny A. Ridwan, M.M.</p>
Matakuliah syarat	Pengantar Manajemen

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka] (Topik)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 penyesuaian pada strategi SDM	Tugas: Pertemuan 1, 2, 3 Pertemuan ke-3 : presentasi	-	BP = Kuliah, MP = DL (2 x 50') MP = Pengayaan (1x50') Source: Youtube	▷=Strategik Bisnis dan Penyesuaian pada Strategi MSDM ≫=Tantangan SDM dan SDM Kontemporer △=Tinjauan SDM Internasional △=Kompetensi Global SDM	10% (1,2)
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	Mahasiswa bisa menjelaskan fungsi manajemen SDM rekrutmen, imbal jasa, evaluasi kinerja, manajemen talenta, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan hubungan industrial	B = Tes (UTS).	-	BP = Kuliah, MP = SGD (2 x 50') MP = Pengayaan (1x50') Source: Youtube	▷=Manajemen SDM vs Human Capital ≫=Rekrutmen dan seleksi △=Manajemen Imbal Jasa △=Manajemen Kinerja ≡=Manajemen Talenta dan Pengembangan Karir ⊥=Pelatihan dan Pengembangan λ=Hubungan Industrial	20%

	tetap memperhatikan nilai-nilai humaniora. (CPMK2) (C2, A4)						
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	B= Tes (UTS).	-	BP = Kuliah, MP = Ceramah (2 x 50') Praktik Simulasi (1x50')	▷=Job Analysis (<i>job analysis</i>) ⋈=Analisis Beban Kerja (<i>Workload Analysis</i>) & Penyusunan Rencana Tenaga Kerja △=Evaluasi Jabatan (<i>Job Evaluation</i>) & Penyusunan Sistem Golongan/Grade	20%
9,10	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)	Mahasiswa dapat 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')	▷=Praktik MSDM ⋈=Hubungan Industrial △=Serikat Pekerja/Buruh △=Peraturan dan Perundangan Ketenagakerjaan ≡=Penyelesaian Perselisihan Perburuhan	30%
11,12	Mampu menganalisis kepemimpinan dan pemeliharaan karyawan	Mahasiswa dapat menjelaskan pembinaan	K = Rubrik B= Tes (UTS).	-		▷=Kepemimpinan ⋈=Pemeliharaan Karyawan (Pembinaan)	10%

	(Pembinaan karyawan, konseling, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan moralitas. (CPMK1) (C4, A4)	karyawan buruh, dan penyelesaian perselisihan perburuhan				karyawan, konseling, K3) △=Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	
13,14	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)	Mahasiswa bisa menjelaskan analisis data dan penyusunan laporan yang berkaitan dengan SDM	K = Rubrik B = non tes (paper)	-	BP = Kuliah, MP = DL (2 x 50') MP = Ceramah /Pengayaan (1x50')	▷=Riset SDM ≫=HR Predictive Analysis △=Laporan/penulisan laporan ilmiah	10%
8	Evaluasi Tengah Semester / Ujian Tengan Semester						
9							
...							
16	Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester						

