|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LOGO UNIBA** | **UNIVERSITAS BALIKPAPAN****FAKULTAS EKONOMI****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN** | **Kode Dokumen** |
| **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (Mulai Angkatan 2021)** |
| **MATA KULIAH (MK)** | **KODE** | **Rumpun MK** | **BOBOT (sks)** | **SEMESTER** | **Tgl Penyusunan** |
| **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA** | 1064013431 |  | **T=3** | **P=0** | 4 | 15 Juli 2021 |
| **OTORISASI** | **Pengembang RPS** | **Koordinator RMK** | **Ketua PRODI** |
|  | Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si. | Nadi Hernadi Moorcy, S.E., M.M. |
| **Capaian Pembelajaran (CP)** | **CPL-PRODI yang dibebankan pada MK**  |  |
| CPL 1 | Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri (P9) |
| CPL 2 | Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain, atau kritik (KU 7) |
| CPL 3 | Menguasai konsep dan prinsip dasar bisnis dan manajemen di bidang pertanian (PP3) |
| CPL 4 | Mampu merumuskan strategi serta penggunaan metode dan sumber daya untuk meningkatkan kapasitas masyarakat dalam menghadapi tantangan pengembangan agribisnis masa depan (KK2) |
| **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)** |
| CPMK 1 | Mahasiswa memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai bidang studi dan sebagai inti fungsi manajemen (PP3) |
| CPMK 2 | Mahasiswa memahami implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia dari Ilmu Perilaku, Peraturan Pemerintah, dan Konsekuensi Legal (PP3, S9, KU3) |
| CPMK 3 | Mahasiswa mengetahui elemen-elemen fungsi SDM (mis. - Perekrutan, pemilihan, pelatihan dan pengembangan, dll.) Dan akrab dengan konsep & terminologi kunci setiap elemen (PP3) |
| CPMK 4 | Mahasiswa mampu menerapkan prinsip dan teknik manajemen sumber daya manusia pada beberapa kasus SDM tertentu (KU7, KK2) |
|  | **Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)** |  |
| Sub-CPMK 1 | Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen strategis Sumber Daya Manusia |
| Sub-CPMK 2 | Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab departemen MSDM |
| Sub-CPMK 3 | Mahasiswa mampu menjelaskan tren komposis tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap MSDM |
| Sub-CPMK 4 | Mahasiswa mampu menjelaskan apa yang dimaksud kesetaraan dalam kesempatan kerja bagi karyawan serta keselamatan kerja berdasarkan perundang-udangan ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional |
| Sub-CPMK 5 | Mahasiswa mampu memahami proses merencanakan dan mendesain kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi organisasi |
| Sub-CPMK 6 | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan program pelatihan kepada kebutuhan organisasi |
| Sub-CPMK 7 | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan |
| Sub-CPMK 8 | UTS |
| Sub-CPMK 9 | Mahasiswa mampu menjelaskan peran dari MSDM berbasis teknologi terhadap high-performance work system |
| Sub-CPMK 10 | Mahasiswa mampu membedakan antara involuntary dan voluntary turnover serta pengaruhnya tehadap kinerja organisasi |
| Sub-CPMK 11 | Mahasiswa mampu mengidentifikasi keputusankeputusan dalam mendesain struktur gaji |
| Sub-CPMK 12 | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan atara insentif dan kinerja |
| Sub-CPMK 13 | Memahami Politik dalam Islam |
| Sub-CPMK 14 | Mahasiswa mampu menjelaskan peran serikat kerja dan hubungan kerja di dalam organisas |
| Sub-CPMK 15 | Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana aktivitas bisnis internasional mempengaruhi MSDM |
| Sub-CPMK 16 | UAS |
|  | **Korelasi CPMK dengan Sub CPMK:** |
| **Deskripsi Singkat MK** | Mata kuliah ini memperkenalkan mahasiswa pada prinsip dasar dan teknik manajemen sumber daya manusia. Materi ini memberikan pandangan praktis yang mengintegrasikan kontribusi ilmu perilaku dengan aspek teknis menerapkan fungsi SDM di 'dunia nyata.' Mahasiswa diperkenalkan dengan pengelolaan tenaga kerja organisasi melalui desain dan implementasi kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang efektif. |
| **Bahan Kajian: Materi Pembelajaran** |   |
| **Pustaka** | **Utama :** |  |
| 1. Noe, A.R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M (2016). Fundamentals of Human Resources Management, 6th Edition, New York: McGraw Hill Education
 |
| **Pendukung :** |  |
| 1. Perundang-Undangan Ketenagakerjaan
 |
| **Dosen Pengampu** | Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si. |
| **Matakuliah syarat** |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Mgg ke-** | **Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)** | **Penilaian** | **Bantuk Pembelajaran,Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa,** | **Materi Pembelajaran** | **Bobot Penilaian (%)** |
|  |  | **Indikator** | **Kriteria & Bentuk** | **Luring (*Online*)****(Metode Kognitif)** | **Daring (*offline)*** |  |  |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** | **(7)** | **(8)** |
| **1.** | Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen strategis Sumber Daya Manusia | Ketepatan menjelaskan konsep MSDM, tanggung jawab departemen MSDM, kompetensi pengawas MSDM, isu-isu terkini tentang MSDM dan jenis/peluang karir di departemen MSDM | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **2.** | Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab departemen MSDM | Ketepatan menjelaskan konsep MSDM, tanggung jawab departemen MSDM | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi: Tanggung jawab departemen MSDM;Pustaka:1.Utama2.Pendukung: | 5% |
| **3.** | Mahasiswa mampu menjelaskan tren komposis tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap MSDM | Ketepatan menjelaskan pengaruh perubahan tren komposisi tenaga kerja | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Tren komposisi tenaga kerja;organisasi;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **4.** | Mahasiswa mampu menjelaskan apa yang dimaksud kesetaraan dalam kesempatan kerja bagi karyawan serta keselamatan kerja berdasarkan perundangudangan ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional | Ketepatan menjelaskan kesetaraan dalam kesempatan kerja serta keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku baik lokal maupun internasional | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Kesetaraan kesempatan kerja Keselamatan kerja Perundangundangan ketenaga kerjaan;organisasi;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **5.** | Mahasiswa mampu memahami proses merencanakan dan mendesain kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi organisasi | Ketepatan menjelaskan proses perecanaan SDM | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Perencanaan SDM Kebijakan rekrutmen Peran staf SDM dalam proses rekrutmen;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **6.** | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan program pelatihan kepada kebutuhan organisasi | Ketepatan menjelaskan cara melakukan analisis kebutuhan pelatihan | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Progam pelatihan karyawan Analisis kebutuhan pelatihan;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **7.** | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan | Ketepatan menjelaskan isi hubungan antara pengembangan karyawan dan program pelatihan | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Pengembangan karyawan Metoda-metoda pengembangan karyawan Manajemen karir;Pustaka: Buku Pendukung | 10% |
| **8.** | UTS |  | Kriteria: Test terstruktur  |  |  |  | 15% |
| **9.** | Mahasiswa mampu menjelaskan peran dari MSDM berbasis teknologi terhadap highperformance work system | Ketepatan menjelaskan highperformance work system dan elemenelemennya | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Hubungan antara Highperformance work system MSDM berbasis teknologi Sistem Manajemen kinerja;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **10.** | Mahasiswa mampu membedakan antara involuntary dan voluntary turnover serta pengaruhnya tehadap kinerja organisasi | Ketepatan menjelaskan perbedaan involuntary dan voluntary turnoever | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Voluntary dan Involuntary turnoever Persepsi karyawan terhadap keadilan organisas;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **11.** | Mahasiswa mampu mengidentifikasi keputusankeputusan dalam mendesain struktur gaji | Ketepatan mengidentifikasi kan berbagai keputusan dalam proses desain struktur gaji | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Struktur gaji Persepsi organisasi;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **12.** | Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan atara insentif dan kinerja | Ketepatan menjelaskan hubungan antara program insentif dan kinerja | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Program insentif Penilaian kinerja individual Penilaian kinerja tim;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **13.** | Memahami Politik dalam Islam | 1. Ketepatan menjelaskan peran benefits
2. Ketepatan menjelaskan perbedaan berbagai jenis program benefits
 | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Peran program benefits Berbagai jenis program benefits;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **14.** | Mahasiswa mampu menjelaskan peran serikat kerja dan hubungan kerja di dalam organisas | 1. Ketepatan menjelaskan peran serikat pekerja
2. Penguasaan terhadap perundangundangan tentang serikat pekerja dan hubungan kerja
 | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Serikat pekerja Kesepatan kerja Perjanjian kerja bersama;Pustaka: Buku Pendukung | 5% |
| **15.** | Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana aktivitas bisnis internasional mempengaruhi MSDM | Ketepatan menjelaskan aktivitas bisnis internasional yang memperngaruhi MSDM | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Kesesuaian Jawaban yang diberikan | Diskusi dan Ceramah 1x100 menit | Contextual Learning | Materi:Perecanaan MSDM secara global Perbedaan praktek MSDM di berbagai negara;Pustaka: Buku Pendukung | 10% |
| **16.** | UAS |  | Bentuk Penilaian : Tes |  |  |  | 15% |

Balikpapan, 15 Agustus 2021

Ketua Program Studi Dosen Pengampu

S1 Manajemen

**Nadi Hernadi Moorcy, S.E., M.M.   Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si.**

**NIK. 015 004 046**  **NIDN. 1106106101**

**Catatan :**

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-PRODI) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampulan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-CP Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri