



UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

IDENTITAS MATA KULIAH

Nama Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Sks	Workload	Kelompok Matakuliah	Semester	Matakuliah Pra-Syarat	Tanggal Terbit
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	MK304	3	135	PENGEMBANGAN KEAHLIAN PROGRAM STUDI (PKPS)	5	Pengantar Manajemen	2025-09-13 19:13:27

Dibuat Oleh Dosen Pengampu	Diperiksa Oleh TPK Program Studi	Disetujui Oleh Ketua Program Studi
Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.	Dr. Rasto, M.Pd.	Dr. Hady Siti Hadijah, S.Pd., M.Si.

DESKRIPSI MATA KULIAH DAN CPL

Deskripsi Matakuliah	<p>Tujuan mata kuliah ini adalah memberikan pemahaman kepada mahasiswa tentang manajemen sumber daya manusia, sehingga mahasiswa mampu berperan dalam mengelola SDM yang bekerja dalam bidang Manajemen Perkantoran secara efektif dalam berbagai jenis organisasi. Mata kuliah ini mempelajari konsep dasar, proses bisnis, perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta Hubungan Industrial dan Hukum Ketenagakerjaan. Proses pembelajaran dilaksanakan secara interaktif, holistik, dan integratif, dengan pendekatan saintifik melalui Case Method dan Team Based Project. Pembelajaran dirancang fleksibel, dilaksanakan secara luring, daring, atau kombinasi keduanya, baik secara synchronous maupun asynchronous. Penilaian mencakup proses dan hasil belajar mahasiswa menggunakan Penilaian Acuan Patokan (PAP). Nilai keberhasilan studi berdasarkan akumulasi tugas/proyek, kuis, UTS, dan UAS.</p>		
CPL yang dibebankan Pada Matakuliah	1	Menunjukkan sikap dan perilaku ilmiah, edukatif, dan religius, yang berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara berdasarkan budaya, norma, dan etika akademik.	
	2	Menguasai konsep teoritis ilmu ekonomi, manajemen, dan manajemen perkantoran.	
	3	Mampu mengintegrasikan kecakapan belajar dan berinovasi, penguasaan teknologi dan informasi, pengembangan karir, dan kecakapan hidup untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat.	
	4	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya	
	5	Mampu mengaplikasikan, membuat desain, memanfaatkan IPTEKS, dan menyelesaikan masalah manajemen perkantoran dalam organisasi.	
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	1	Menganalisis konsep dasar, ruang lingkup, evolusi, dan peran strategis MSDM dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi.	
	2	Memetakan dan menjelaskan keterkaitan seluruh proses bisnis MSDM yang terintegrasi dalam siklus hidup karyawan (employee life cycle).	
	3	Merancang program-program operasional MSDM yang efektif, berorientasi pada kinerja, dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan Indonesia.	
	4	Menunjukkan integritas, sikap etis, dan kepekaan terhadap aspek hukum, sosial, dan keberagaman dalam pengambilan keputusan MSDM.	
Sub-CPMK	1	CPMK - 1	Menjelaskan pengertian, tujuan, fungsi, dan evolusi MSDM dari pendekatan personalia hingga strategis
	2	CPMK - 2	Memetakan proses bisnis MSDM dan menganalisis informasi jabatan sebagai dasar semua fungsi MSDM.
	3	CPMK - 3	Menganalisis kebutuhan SDM organisasi melalui proses perencanaan SDM yang efektif.
	4	CPMK - 3	Mengevaluasi berbagai sumber dan metode rekrutmen untuk menarik pelamar yang qualified.
	5	CPMK - 3	Menerapkan prinsip-prinsip seleksi yang valid dan reliabel pada tahapan administrasi dan pengujian.
	6	CPMK - 3	Menerapkan teknik wawancara yang efektif dan berbasis perilaku.
	7	CPMK - 3	Merancang program orientasi dan penempatan untuk memastikan integrasi karyawan baru yang efektif.
	8	CPMK - 3	Menganalisis sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan untuk pengembangan karyawan dan organisasi.
	9	CPMK - 3	Menganalisis kebutuhan dan merancang program pelatihan yang efektif.

	10	CPMK - 3	Merancang program pengembangan karier untuk memenuhi kebutuhan SDM jangka panjang.
	11	CPMK - 3	Menganalisis komponen-komponen kompensasi finansial langsung yang adil dan kompetitif.
	12	CPMK - 3	Mengevaluasi peran kompensasi non-finansial dan benefit dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan.
	13	CPMK - 1	Menganalisis program pemeliharaan SDM untuk menjaga produktivitas, hubungan industrial yang harmonis, dan menjamin praktik yang etis.
	14	CPMK - 3	Menganalisis proses dan aspek hukum dalam pelepasan SDM sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan Indonesia.
	15	CPMK - 4	Menganalisis program pemeliharaan SDM untuk menjaga produktivitas, hubungan industrial yang harmonis, dan menjamin praktik yang etis.
Materi perkuliahan	1	Konsep Dasar dan Evolusi MSDM	
	2	Proses Bisnis MSDM dan Analisis Jabatan	
	3	Perencanaan SDM	
	4	Rekrutmen SDM	
	5	Seleksi SDM 1 Administrasi dan Tes	
	6	Seleksi SDM 2 Teknik Wawancara	
	7	Integrasi SDM (Orientasi dan Penempatan)	
	8	Manajemen Kinerja	
	9	Pelatihan (Training) SDM	
	10	Pengembangan (Development) Karier	
	11	Kompensasi Finansial (Gaji dan Tunjangan)	
	12	Kompensasi Non-Finansial dan Benefit	
	13	Pemeliharaan SDM (K3, Hubungan Industrial, dan Etika)	
	14	Pelepasan SDM (PHK, Pensiun, dan Outplacement)	
Hasil belajar yang dapat diperagakan/ditunjukkan dengan bukti di akhir perkuliahan *)	Mahasiswa mampu menyusun dokumen rekrutmen, rancangan pelatihan, penilaian kinerja, hingga strategi pengembangan karier sesuai prinsip MSDM modern. Mereka dapat menganalisis studi kasus organisasi, mengidentifikasi permasalahan SDM, serta mengusulkan solusi berbasis teori dan praktik. Hasil belajar juga terlihat dari kemampuan presentasi, diskusi, dan laporan proyek yang mencerminkan keterampilan berpikir kritis, kolaborasi tim, serta komunikasi profesional. Dengan demikian, bukti capaian tidak hanya berupa pemahaman konsep, tetapi juga produk nyata, simulasi praktik, dan portofolio tugas yang menunjukkan kesiapan mahasiswa menerapkan manajemen SDM dalam konteks organisasi nyata.		
Strategi Pembelajaran	✓	Case Method	
		Team based Project	

		Lainnya
Langkah Pembelajaran	<p>Proses dimulai dari pendahuluan, yaitu menyampaikan tujuan, memotivasi, dan mengaitkan materi dengan pengalaman nyata mahasiswa. Kegiatan inti difokuskan pada pembelajaran aktif, seperti studi kasus, diskusi kelompok, role play, simulasi rekrutmen, serta project-based learning agar mahasiswa mampu menganalisis dan memecahkan masalah nyata MSDM. Penutup dilakukan dengan refleksi, rangkuman, serta pemberian umpan balik untuk memperkuat pemahaman dan keterampilan. Setiap langkah pembelajaran menekankan student-centered learning, sehingga mahasiswa tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam praktik pengelolaan SDM yang profesional.</p>	
Referensi	1	Ananda Das Gupta (2020) Strategic Human Resource Management-Formulating and Implementing HR Strategies for a Competitive Advantage-Productivity Press
	2	Bangun, Wilson (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga
	3	Dennis R. Briscoe, Randall S. Schuler (2004) International Human Resource Management. Policy and practice for the global enterprise Routledge
	4	David A. DeCenzo, Stephen P. Robbins, Susan L. Verhulst (2012) Fundamentals of Human Resource Management-Wiley
	5	Gary Dessler (2016) Human Resource Management-Pearson
	6	Hadijah, Hady Siti (2023) Implementation of Talent Management as a Strategy for Achieving Company Competitive Advantage International Journal of Artificial Intelligence.
	7	Lerner, R. M. (2001). Concepts and theories of human development. Psychology Press
	8	8. Michael Armstrong (2006) A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition-Kogan Page
	9	Michael Armstrong (2024) Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management_ Improve Business Performance Through Strategic People Management-Kogan Page
	10	Nawawi, H. (2001). Manajemen sumber daya manusia
	11	Nigel Bassett-Jones (2023) Strategic Human Resource Management_ A Systems Approach-Routledge
	12	R. Wayne Dean Mondy, Joseph J. Martocchio (2016) Human Resource Management, Global Edition-Pearson
	13	Raymond A Noe (2016) Human Resource Management-McGraw-Hill Education
	14	Simamora, Henry. 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
	15	Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Rizqi Press
	16	Yuniarsih, Tjutju (2018) Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia. Bandung: Rizqi Press

RENCANA PEMBELAJARAN

Minggu ke	Sub-CPMK	Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan oleh mahasiswa	Materi Perkuliahan	Asesmen		Bentuk dan metode pembelajaran		Durasi (jam)	Nomor Referensi	Waktu Akses
				Bentuk Asemen (test/non-tes)	Bobot Penilaian(%)	Sinkron (tatap muka dan tatap maya)	Asinkron (tugas mandiri dan tugas kelompok)			
1	Menjelaskan pengertian, tujuan, fungsi, dan evolusi MSDM dari pendekatan personalia hingga strategis	Mahasiswa dapat mendefinisikan MSDM dan membedakannya dengan manajemen personalia. Mahasiswa dapat menyebutkan dan menjelaskan fungsi-fungsi utama MSDM. Mahasiswa dapat menjelaskan peran MSDM sebagai strategic partner.	Konsep Dasar dan Evolusi MSDM	Partisipatif	5	Tatap maya; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	Pengerjaan soal	3 x 50'	2,4,5,8,12,14,15	03-09-2025 09:30
2	Memetakan proses bisnis MSDM dan menganalisis informasi jabatan sebagai dasar semua fungsi MSDM.	Mahasiswa dapat membuat diagram alir proses bisnis MSDM (employee life cycle). Mahasiswa dapat menjelaskan perbedaan job description dan job specification. Mahasiswa dapat membuat job description dan job specification sederhana untuk sebuah posisi.	Proses Bisnis MSDM dan Analisis Jabatan	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	Tugas kelompok	3 x 50'	2,4,5,8,10,12,13,14,15,16	10-09-2025 09:30
3	Menganalisis kebutuhan SDM organisasi melalui proses perencanaan SDM yang efektif.	Mahasiswa dapat menjelaskan langkah-langkah dalam perencanaan SDM. Mahasiswa dapat menghitung perkiraan kebutuhan SDM berdasarkan analisis beban kerja (workload analysis) pada studi kasus. Mahasiswa dapat mengidentifikasi faktor eksternal dan internal yang memengaruhi perencanaan SDM.	Perencanaan SDM	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	1,2,5	17-09-2025 09:31

Minggu ke	Sub-CPMK	Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan oleh mahasiswa	Materi Perkuliahan	Asesmen		Bentuk dan metode pembelajaran		Durasi (jam)	Nomor Referensi	Waktu Akses
				Bentuk Asemen (test/non-tes)	Bobot Penilaian(%)	Sinkron (tatapmuka dan tatap maya)	Asinkron (tugas mandiri dan tugas kelompok)			
4	Mengevaluasi berbagai sumber dan metode rekrutmen untuk menarik pelamar yang qualified.	Mahasiswa dapat membedakan kelebihan dan kekurangan rekrutmen internal dan eksternal. Mahasiswa dapat memilih sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif untuk jenis jabatan tertentu. Mahasiswa dapat merancang sebuah strategi rekrutmen dan iklan lowongan kerja yang menarik.	Rekrutmen SDM	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	1,2,8,12	24-09-2025 09:30
5	Menerapkan prinsip-prinsip seleksi yang valid dan reliabel pada tahapan administrasi dan pengujian.	Mahasiswa mampu menerapkan prinsip-prinsip seleksi yang valid	Seleksi SDM 1 Administrasi dan Tes	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	2,4,8	01-10-2025 09:30
6	Menerapkan teknik wawancara yang efektif dan berbasis perilaku.	Dapat menerapkan teknik wawancara yang efektif dan berbasis perilaku	Seleksi SDM 2 Teknik Wawancara	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	2,9	08-10-2025 09:30
7	Merancang program orientasi dan penempatan untuk memastikan integrasi karyawan baru yang efektif.	Dapat merancang program orientasi dan penempatan	Integrasi SDM (Orientasi dan Penempatan)	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	2,3,4	15-10-2025 09:30

Minggu ke	Sub-CPMK	Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan oleh mahasiswa	Materi Perkuliahan	Asesmen		Bentuk dan metode pembelajaran		Durasi (jam)	Nomor Referensi	Waktu Akses
				Bentuk Asemen (test/non-tes)	Bobot Penilaian(%)	Sinkron (tatapmuka dantatap maya)	Asinkron (tugas mandiri dan tugas kelompok)			
8	UTS				25					22-10-2025 20:33
9	Menganalisis sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan untuk pengembangan karyawan dan organisasi.	Dapat menganalisis sistem manajemen kinerja yang berkelanjutan	Manajemen Kinerja	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	2,5	05-11-2025 09:30
10	Menganalisis kebutuhan dan merancang program pelatihan yang efektif.	Mahasiswa menganalisis kebutuhan dan merancang program pelatihan yang efektif	Pelatihan (Training) SDM	Partisipatif	5	Tatap muka; kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	1,2,4,5	29-10-2025 09:30
11	Merancang program pengembangan karier untuk memenuhi kebutuhan SDM jangka panjang.	Mampu merancang program pengembangan karir	Pengembangan (Development) Karier	Kinerja	5	Kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	8 x 50'	1,2,4,5	05-11-2025 09:30
12	Menganalisis komponen-komponen kompensasi finansial langsung yang adil dan kompetitif.	Mampu menganalisis komponen-komponen kompensasi	Kompensasi Finansial (Gaji dan Tunjangan)	Partisipatif	5	Kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	1,2,3,5	12-11-2025 09:30
13	Mengevaluasi peran kompensasi non-finansial dan benefit dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan.	Mampu mmengevaluasi peran kompensasi non finansial	Kompensasi Non-Finansial dan Benefit	Kinerja	5	Kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	2,4,5,8	19-11-2025 09:30

Minggu ke	Sub-CPMK	Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan oleh mahasiswa	Materi Perkuliahan	Asesmen		Bentuk dan metode pembelajaran		Durasi (jam)	Nomor Referensi	Waktu Akses
				Bentuk Asemen (test/non-tes)	Bobot Penilaian(%)	Sinkron (tatap muka dan tatap maya)	Asinkron (tugas mandiri dan tugas kelompok)			
14	Menganalisis program pemeliharaan SDM untuk menjaga produktivitas, hubungan industrial yang harmonis, dan menjamin praktik yang etis.	mampu menganalisis program pemeliharaan SDM	Pemeliharaan SDM (K3, Hubungan Industrial, dan Etika)	Partisipatif	5	Kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	5,6,9,12	26-11-2025 09:30
15	Menganalisis proses dan aspek hukum dalam pelepasan SDM sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan Indonesia.	Mampu menganalisis proses dan aspek hukum dalam pelepasan SDM	Pelepasan SDM (PHK, Pensiun, dan Outplacement)	Pilihan Berganda	5	Kuliah interaktif, diskusi, pemetaan literatur	case study	3 x 50'	1,2,4,7,12,16	03-12-2025 09:30

WAKTU BELAJAR MAHASISWA (WORKLOAD)

	AKTIVITAS	SINKRONUS (Tatap Muka / Tatap Maya)	ASINKRONUS (Terstruktur / Mandiri)	PERSIAPAN BELAJAR MAHASISWA	JUMLAH WAKTU BELAJAR DAN PEMBELAJARAN MAHASISWA
PEMBELAJARAN	Perkuliahan/Responsi/Tutorial	8 x 150 menit = 1200 menit	8 x 150 menit = 1200 menit	8 x 45 menit = 360 menit	2760 menit (46.0 jam)
	Pembelajaran berbasis projek	1 x 150 menit = 150 menit	6 x 150 menit = 900 menit	1 x 30 menit = 30 menit	1080 menit (18.0 jam)
	Diskusi (pembelajaran berbasis kasus)	5 x 150 menit = 750 menit	5 x 150 menit = 750 menit	5 x 30 menit = 150 menit	1650 menit (27.5 jam)
	JUMLAH				5490 menit (91.5 jam)
PENILAIAN	Penilaian Berkelanjutan				
	Partisipasi Selama Pembelajaran	10 x 150 menit = 1500 menit	-x-	-x-	1500 menit (25.0 jam)
	Pengerjaan Proyek	2 x 150 menit = 300 menit	6 x 45 menit = 270 menit	-x-	570 menit (9.5 jam)
	Tugas	-x-	6 x 45 menit = 270 menit	-x-	270 menit (4.5 jam)
	Kuis	2 x 45 menit = 90 menit	-x-	-x-	90 menit (1.5 jam)
	Formatif				90 menit (1.5 jam)
	Sumatif				90 menit (1.5 jam)
	JUMLAH				2610 menit (43.5 jam)
JUMLAH WORKLOAD					8100 Menit (135 Jam)
JUMLAH JAM IDEAL					135 Jam
SKS					3
KESESUAIAN DENGAN JUMLAH SKS					SESUAI

KRITERIA PENILAIAN CPMK

No	CPMK	CPL					TAKSONOMI	Bobot	KRITERIA PENCAPAIAN CPMK
		CPL-1	CPL-2	CPL-3	CPL-4	CPL-5			
1	Menganalisis konsep dasar, ruang lingkup, evolusi, dan peran strategis MSDM dalam mendukung keunggulan kompetitif organisasi.						6	10	85% dari keseluruhan mahasiswa mendapat nilai sekurang-kurangnya 85 (skala 100)
2	Memetakan dan menjelaskan keterkaitan seluruh proses bisnis MSDM yang terintegrasi dalam siklus hidup karyawan (employee life cycle).						6	5	85% dari keseluruhan mahasiswa mendapat nilai sekurang-kurangnya 85 (skala 100)
3	Merancang program-program operasional MSDM yang efektif, berorientasi pada kinerja, dan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan Indonesia.						6	55	85% dari keseluruhan mahasiswa mendapat nilai sekurang-kurangnya 85 (skala 100)
4	Menunjukkan integritas, sikap etis, dan kepekaan terhadap aspek hukum, sosial, dan keberagaman dalam pengambilan keputusan MSDM.						6	0	85% dari keseluruhan mahasiswa mendapat nilai sekurang-kurangnya 85 (skala 100)

RANCANGAN TUGAS KOLABORATIF

JUDUL TUGAS	Menganalisis kasus
METODE PEMBELAJARAN	Case Method
WAKTU	
BOBOT PENILAIAN	15
SUB-CPMK	Menjelaskan pengertian, tujuan, fungsi, dan evolusi MSDM dari pendekatan personalia hingga strategis

DESKRIPSI TUGAS

Mahasiswa diberi soal kasus. untuk didiskusikan bersama kelompoknya. Hasil diskusi dengan kelompok dipresentasikan

LANGKAH Pengerjaan Tugas

1. Membaca kasus
2. Analisis kasus
3. Presentasi
4. Membuat kesimpulan

RINCIAN LUARAN YANG DIHASILKAN

Hasil kesimpulan diskusi kelompok menjawab solusi dari kasus yang diberikan

INDIKATOR, KRITERIA, DAN BOBOT PENILAI

Aspek Penilaian	Bobot	Baik Sekali (4)	Baik (3)	Cukup (2)	Kurang (1)
Pemahaman Konsep MSDM	25%	Mampu menjelaskan teori dengan tepat dan mengaitkan dengan kasus nyata.	Menjelaskan teori dengan tepat namun kurang lengkap.	Penjelasan teori sebagian benar.	Tidak mampu menjelaskan teori.
Analisis Kasus	30%	Analisis mendalam, logis, dan berbasis data.	Analisis cukup baik namun kurang mendalam.	Analisis terbatas, sebagian logis.	Analisis tidak logis atau tidak relevan.
Solusi & Rekomendasi	25%	Solusi kreatif, realistis, sesuai konteks organisasi.	Solusi sesuai konteks, tetapi kurang kreatif.	Solusi terbatas dan tidak sepenuhnya relevan.	Tidak memberikan solusi.
Kerja Sama Tim	10%	Sangat aktif, berkontribusi signifikan, dan mampu memimpin diskusi.	Aktif dan berkontribusi cukup.	Kontribusi terbatas.	Tidak berkontribusi.
Presentasi & Komunikasi	10%	Penyajian jelas, runtut, menarik, menggunakan media efektif.	Penyajian jelas namun kurang menarik.	Penyajian kurang runtut dan media terbatas.	Penyajian tidak jelas dan membingungkan.

JADWAL PELAKSANAAN

Keterangan: Jumlah hari pada satu semester adalah $16 \times 7 = 112$ hari. Penerapan Jadwal dapat ditetapkan berdasarkan hitungan hari

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
Studi kasus	112 hari

LAIN-LAIN

DAFTAR RUJUKAN