# UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

# RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

## IDENTITAS MATA KULIAH

| Nama Mata Kuliah | Kode Mata Kuliah | Sks | Workload | Kelompolk Matakuliah | Semester | Matakuliah Pra-Syarat | Tanggal Terbit |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK | MJ931 | 3 | 135 | Pengembangan Keahlian Bidang Ilmu (PKBI) | 1 | - | 2024-09-09 17:33:11 |

| Dibuat Oleh Dosen Pengampu | Diperiksa Oleh TPK Program Studi | Disetujui Oleh Ketua Program Studi |
|---|---|---|
| Prof. Dr. Hj. Tjutju Yuniarsih, S.E., M.Pd. | Prof. Dr. H. Syamsul Hadi Senen, M.M. | Dr. Maya Sari, S.E., M.M. |

## DESKRIPSI MATA KULIAH DAN CPL

| | | | |
|---|---|---|---|
| Deskripsi Matakuliah | Mata kuliah ini bertujuan untuk mendalami konsep, teori, dan praktik terkini dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis. Fokus utama meliputi analisis mendalam terhadap peran SDM dalam pencapaian tujuan strategis organisasi, pengembangan kompetensi dan kualitas tenaga kerja, serta implementasi kebijakan SDM yang mendukung transformasi organisasional. Mahasiswa akan mempelajari pendekatan inovatif dalam rekruitmen, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Mata kuliah ini juga menekankan pentingnya integrasi kebijakan SDM dengan visi dan misi perusahaan serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. | | |
| CPL yang dibebankan Pada Matakuliah | 1 | memiliki pengetahuan filosofi konsep teoritis, metode, dan perangkat analisis ilmu manajemen | |
| | 2 | Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsepsi/ gagasan ilmiah baru dan memberikan kontribusi pada pengembangan, pengamalan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan penerapan nilai humaniora di bidang keahliannya melalui penelitian ilmiah berdasarkan peta jalan penelitian dengan pendekatan interdisiplin, multidisiplin, atau transdisiplin. | |
| | 3 | mampu mengimplementasikan konsep teoretis, metoda dan perangkat analisis fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian) dan fungsi organisasi (pemasaran, sdm, operasi, dan keuangan) pada berbagai jenis organisasi | |
| Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) | 1 | Mahasiswa dapat mengidentifikasi dan menganalisis filosofi, konsep teoritis, dan metodologi terkait dengan manajemen sumberdaya manusia strategik untuk mendukung pengembangan kebijakan dan praktik HR yang inovatif. | |
| | 2 | Mahasiswa mampu mengintegrasikan teori dan konsep strategis dalam pengelolaan sumberdaya manusia dengan fungsi organisasi lainnya seperti pemasaran, operasi, keuangan, dan strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara holistik. | |
| | 3 | Mahasiswa mampu mengembangkan dan menerapkan strategi manajemen sumberdaya manusia yang inovatif dan adaptif, berdasarkan analisis mendalam terhadap kondisi internal dan eksternal organisasi. | |
| | 4 | Mahasiswa dapat mengadvokasi untuk penggunaan praktik manajemen sumberdaya manusia yang berkelanjutan dan etis dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. | |
| Sub-CPMK | 1 | CPMK - 1 | Menguasai dan mengembangkan konsep/teori MSDM stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin. |
| | 2 | CPMK - 1 | Memahami fungsi manajerial dan operasional manajemen sumberdaya manusia strategik dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital |
| | 3 | CPMK - 1 | Mampu mengimplementasikan konsep manajemen sumberdaya manusia strategik dalam bentuk kebijakan dan aktivitas manajemen sumberdaya manusia yang berpegang pada prinsip etika bisnis dan nilai nilai kemanusiaan |
| | 4 | CPMK - 1 | Mampu mengidentifikasikan isu isu aktual dan strategis yang berdampak pada implementasi manajemen sumberdaya manusia strategik dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital |
| | 5 | CPMK - 2 | Mampu meneliti dan menganalisis masalah aktual terkait fungsi dan peran strategik manajemen sumberdaya manusia strategik dalam organisasi dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital, dan memprediksi dampaknya terhadap capaian kinerja organisasi berkelanjutan (sustainable organizational performance) melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 6 | CPMK - 2 | Mampu meneliti dan menganalisis dampak era ekonomi global dan era ekonomi digital terhadap praktek manajemen SDM strategik dan capaian kinerja organisasi berkelanjutan (sustainable organizational performance) melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin |
| | 7 | CPMK - 2 | Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsep/gagasan ilmiah baru mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik berbasis pada hasil penelitian untuk memberikan manfaat sebedar besarnya bagi pengembangan ilmu dan pemecahan masalah dalam organisasi |
| | 8 | CPMK - 3 | Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsep/gagasan ilmiah baru mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik berbasis pada hasil penelitian untuk memberikan manfaat sebedar besarnya bagi masyarakat |
| | 9 | CPMK - 3 | Mampu mengembangkan atau menciptakan model yang dapat menggambarkan fenomena maupun permasalahan manajemen sumber daya manusia stratejik dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital |
| | 10 | CPMK - 3 | Mampu menggunakan model untuk memecahkan permasalahan terkait manajemen sumberdaya manusia strategik dalam era ekonomi global dan era digital |
| | 11 | CPMK - 4 | Menguasai konsep/ teori manajemen sumber daya manusia stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen SDM strategik melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin melalui pemanfaatan teknologi digital |
| | 12 | CPMK - 4 | Mengembangkan konsep/ teori manajemen sumber daya manusia stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen SDM strategik melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin melalui pemanfaatan teknologi digital |
| | 13 | CPMK - 4 | Mampu mendiseminasikan hasil penelitian mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik secara verbal melalui keikutsertaan dalam forum forum ilmiah nasional dan atau internasional |
| | 14 | CPMK - 4 | Mampu mendiseminasikan hasil penelitian mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik secara tertulis melalui publikasi di prosiding internasional/jurnal terakreditasi nasional /jurnal internasional bereputasi |
| Materi perkuliahan | 1 | 1. Perkembangan konsep Manajemen menuju Manajemen Stratjik 2. Perkembangan konsep MSDM konvensional menuju Strategic Human Resource Management 2. Strategic Human Resource Development menyongsong SDM masa depan 3. Implementasi Strategic Human Resource Management dalam berbagai organisasi | |
| | 2 | 1. Konsep Manajemen strategik 2. Konsep dan peran strategic human resource management dalam pencapaian tujuan; 3. Identifikasati potensi dan kendala dalam implementasi SHRM | |
| | 3 | Strategi Membangun SHRM: 1. strategic HR planning and staffing, 2. strategic HR Learning and Development, 3. strategic HR empowering 4. strategic reward management | |
| | 4 | Green SHRM 1. Konsep, peran strategis dan proses strategic green management, identifikasi potensi dan kendala 2. Strategi strategic green human resource management untuk mencapai tujuan perusahaan | |
| | 5 | Diversity Management and Employee Relation 1. Konsep, peran, proses, identifikasati potensi dan kendala diversity management and employee relation, 2. Metode dalam diversity management and employee relation, 3. Strategi diversity management and employee relation untuk mencapai tujuan perusahaan 4. Global Outsourcing: Konsep, peran strategis, proses, identifikasi potensi dan kendala, metode dan strategi | |

| | | |
|---|---|---|
| | 6 | Strategic Performance Appraisal 1. konsep, peran strategis dan proses strategic performance appraisal, identifikasati potensi dan kendala 2. Metode strategic performance appraisal, 3. Pengembangan strategi strategic performance appraisal untuk mencapai tujuan perusahaan |
| | 7 | Talent Management 1. Konsep, peran strategis dan proses talent management, identifikasi potensi dan kendala 2. Model talent management 3. Strategi talent management untuk mencapai tujuan perusahaan |
| | 8 | Presentasi Kelompok Mahasiswa: Tema: Implementasi fungsi manajerial MSDM dalam perspektif stratejik |
| | 9 | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Implementasi fungsi operatif MSDM dalam perspektif stratejik |
| | 10 | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Green Organizational Culture dalam perspektif MSDM stratejik |
| | 11 | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Strategic Digital Leadership dalam perspektif MSDM stratejik untuk meraih keunggulan bersaing. |
| | 12 | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Talent Management dalam perspektif MSDM stratejik |
| | 13 | Presentasi kelompok mahasiswa: Green performance and healthy organization, Strategi menjaga keberlanjutan competitive and comparative advantage |
| | 14 | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Corporate culture, Strategi adaptive corporate culture untuk mencapai tujuan perusahaan |
| Hasil belajar yang dapat diperagakan/ditunjukkan dengan bukti di akhir perkuliahan *) | 1. PPt yang dipresentasikan 2. Laporan proyek 3. Hasil Ujian, baik UTS maupun UAS | |
| Strategi Pembelajaran | | Case Method |
| | | Team based Project |
| | ✓ | Lainnya |
| Langkah Pembelajaran | 1. Mengeksplorasi lingkup kajian MSDM konvensional sampai ke kajian kontemporer 2. Mengidentifikasi berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu terkait MSDM di berbagai organisasi 3. Merumuskan masalah MSDM yang menarik untuk diteliti oleh setiap kelompok mahasiswa, baik melalui literature review maupun studi empirik 4. Menyajikan PPt terkait makalah kelompok 5. Mendiskusikan makalah yang disajikan 6. Menyusun laporan hasil diskusi | |
| Referensi | 1 | [1] Armstrong, Michael. (2019) How to Manage People. Fast, Effective Management Skills that Really Get Results. Fouth Edition. USA: Kogan Page. [2] Antonio de Pora. (2011) Remunerasi. Kompensasi & Benefit. Jakarta: Rana Pustaka. [3] Bacal, Robert. Performance Management. Alih Bahasa: Surya Darma dan Yanuar Irawan. (2002) Cetakan kedua. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. [4] Baron, James N. and David M. Kreps. (1999) Strategic Human Resources. Frameworks for General Manager. Organizations Build Ultimate Competitive Advantage. United States of America: John Wiley & Sons, Inc. |
| | 2 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 2) Feza Tabassum Azmi, 2019, Strategic HRM : Text and Cases,, https://www. Cambridge.org/core, University of Sussex Library. 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. |
| | 3 | 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 9) Storey, John; Dave Ulrich, and Patrick M. Wright. (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview. London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group Referensi lain yang relevan |

| | |
|---|---|
| 4 | 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 9) Storey, John; Dave Ulrich, and Patrick M. Wright. (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview. London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group Referensi lain yang relevan |
| 5 | 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 9) Storey, John; Dave Ulrich, and Patrick M. Wright. (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview. London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group Referensi lain yang relevan |
| 6 | 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 9) Storey, John; Dave Ulrich, and Patrick M. Wright. (2019) Strategic Human Resource Management. A Research Overview. London and New York: Routledge, Taylor and Francis Group Referensi lain yang relevan |
| 7 | 10) Vaiman, Vlad & Charles M. Vance, 2008, Smart Talent Management Building Knowledge Assets for Competitive Advantage, Edward Elgar Publishing, Inc 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi |
| 8 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 2) Feza Tabassum Azmi, 2019, Strategic HRM : Text and Cases,, https://www. Cambridge.org/core, University of Sussex Library. 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |
| 9 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 2) Feza Tabassum Azmi, 2019, Strategic HRM : Text and Cases,, https://www. Cambridge.org/core, University of Sussex Library. 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |
| 10 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 2) Feza Tabassum Azmi, 2019, Strategic HRM : Text and Cases,, https://www. Cambridge.org/core, University of Sussex Library. 6) Mello,Jeffrey A. 2015, Strategic Human Resource Management, CENGAGE Learning. 7) Millmore, Mike, et, al, 2011, Strategic Human Resource Management, Prentice Hall. 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |
| 11 | 5) Kouzes, James, and Barry Posner. (2012) The Leadership Challenge. How to Make Extraordinary Things Happens in Organizations. Fifth Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Artikel pada journal international bereputasi 8) Strielkowski, Wadim, and Oksana Chigisheva. Editor. (2018). Leadership for the Future Sustainable Developmen of Business and Education. Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-74216-8 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |
| 12 | 10) Vaiman, Vlad & Charles M. Vance, 2008, Smart Talent Management Building Knowledge Assets for Competitive Advantage, Edward Elgar Publishing, Inc 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |

| | | |
|---|---|---|
| | 13 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 4) Keller, Scott and Collin Price (2011) Beyond Performance. How Great Organizations Build Ultimate Competitive Advantage. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 11) York, Kenneth M. (2010) Applied Human Resource Management. Strategic Issues and Experiental Exercises. India, New Delhi: Sage South Asia Edition. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |
| | 14 | 1) Amstrong, Michael, 2012, Strategic Human Resource Management: A Guide to action, Kogan Page. 4) Keller, Scott and Collin Price (2011) Beyond Performance. How Great Organizations Build Ultimate Competitive Advantage. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. 12) Artikel pada jurnal nasional terindeks dan/atau jurnal international bereputasi 13) Referensi lain yang relevan dengan kebutuhan mahasiswa |

## 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 | Menguasai dan mengembangkan konsep/teori MSDM stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin. | 1. Memahami perkembangan konsep MSDM konvensional menuju MSDM Stratejik | 1. Perkembangan konsep Manajemen menuju Manajemen Stratjik 2. Perkembangan konsep MSDM konvensional menuju Strategic Human Resource Management 2. Strategic Human Resource Development menyongsong SDM masa depan 3. Implementasi Strategic Human Resource Management dalam berbagai organisasi | Partisipatif | 5 | Tatap muka luring | Studi mandiri | 150 menit | 1 | 06-09-2024 09:30 |
| 2 | Menguasai dan mengembangkan konsep/teori MSDM stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin. | 1. Memahami dan menjelaskan strategic management 2. Memahami, menjelaskan, dan menganalisis peran strategis dari strategic human resource management terhadap pencapaian tujuan perusahaan; 3. Strategik HRM vs traditional HRM, identifikasati potensi dan kendala. 4. Mampu melakukan kajian riset strategic human resource management melalui analisis 5 artikel jurnal internasional bereputasi | 1. Perkembangan konsep Manajemen menuju Manajemen Stratjik 2. Perkembangan konsep MSDM konvensional menuju Strategic Human Resource Management 2. Strategic Human Resource Development menyongsong SDM masa depan 3. Implementasi Strategic Human Resource Management dalam berbagai organisasi | Partisipatif | 5 | Tatap muka luring | Studi mandiri | 150 menit | 1 | 13-09-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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) | | | |
| 3 | Menguasai dan mengembangkan konsep/teori MSDM stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin. | 1. Mahasiswa mampu mendeskripsikan implementasi fungsi-fungsi perencanaan, pengembangan, pemberdayaan, dan pemberian reward dalam perspektif MSDM stratejik. 2. Mahasiswa mampu menganalisis keberhasilan perencanaan, pengembangan, pemberdayaan, dan pemberian reward dalam menyiapkan SDM sesuai kebutuhan masa depan. | Strategi Membangun SHRM: 1. strategic HR planning and staffing, 2. strategic HR Learning and Development, 3. strategic HR empowering 4. strategic reward management | Partisipatif | 5 | Tatap muka luring | Studi mandiri untuk mencari referensi lain. | 150 menit | 1 | 20-09-2024 09:00 |
| 4 | Mampu mengidentifikasikan isu isu aktual dan strategis yang berdampak pada implementasi manajemen sumberdaya manusia strategik dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital | 1. Mahasiswa mampu membandingkan implementasi konsep MSDM konvensional dengan green SHRM 2. Mahasiswa mampu mendeskripsikan keunggulan menggunakan perspektif MSDM stratejik dalam menciptakan green SHRM | Green SHRM 1. Konsep, peran strategis dan proses strategic green management, identifikasi potensi dan kendala 2. Strategi strategic green human resource management untuk mencapai tujuan perusahaan | Partisipatif | 5 | Tatap muka luring | Studi mandiri untuk mencari referensi lain. | 150 menit | 2 | 27-09-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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) | | | |
| 5 | Mampu meneliti dan menganalisis masalah aktual terkait fungsi dan peran strategik manajemen sumberdaya manusia strategik dalam organisasi dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital, dan memprediksi dampaknya terhadap capaian kinerja organisasi berkelanjutan (sustainable organizational performance) melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin | 1. Mahasiswa mampu menganalisis keragaman dalam organisasi 2. Mahasiswa mampu menganalisis hubungan kerja pegawai dan hubungan ketenagakerjaan 3. Mahasiswa mampu memberikan alternatif solusi bagi kendala bagi organisasi dalam kondisi yang beragam 4. Mahasiswa mampu mengidentifikasi potensi munculnya keragaman. | Diversity Management and Employee Relation 1. Konsep, peran, proses, identifikasati potensi dan kendala diversity management and employee relation, 2. Metode dalam diversity management and employee relation, 3. Strategi diversity management and employee relation untuk mencapai tujuan perusahaan 4. Global Outsourcing: Konsep, peran strategis, proses, identifikasi potensi dan kendala, metode dan strategi | Partisipatif | 5 | Tatap muka luring | Studi mandiri untuk mencari referensi lain. | 150 menit | 2 | 04-10-2024 09:00 |
| 6 | Mampu meneliti dan menganalisis dampak era ekonomi global dan era ekonomi digital terhadap praktek manajemen SDM strategik dan capaian kinerja organisasi berkelanjutan (sustainable organizational performance) melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin | 1. Mahasiswa mampu mendeskripsikan konsep dan peran strategis penilaian kinerja 2. Mahasiswa mampu membandingkan penilaian kinerja konvensiona dengan penilaian kinerja stratejik 3. Mahasiswa mampu potensi capaian kinerja yang optimal 4. Mahasiswa mampu menganalisis kendala dalam menjalankan penilaian kinerja yang stratejik | Strategic Performance Appraisal 1. konsep, peran strategis dan proses strategic performance appraisal, identifikasati potensi dan kendala 2. Metode strategic performance appraisal, 3. Pengembangan strategi strategic performance appraisal untuk mencapai tujuan perusahaan | Partisipatif | 5 | sinkron tatap muka | Studi mandiri untuk mencari referensi lain. | 150 menit | 3 | 11-10-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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) | | | |
| 7 | Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsep/gagasan ilmiah baru mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik berbasis pada hasil penelitian untuk memberikan manfaat sebedar besarnya bagi pengembangan ilmu dan pemecahan masalah dalam organisasi | 1. Mahasiswa mampu mendeskripsikan konsep, peran, dan proses talent management 2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi potensi SDM dalam proses penjaringan talenta 3. Mahasiswa mampu menganalisis kendala dalam menjaring talenta 4. Mahasiswa mampu melakukan simulasi model manajemen talenta pada industri manufaktur dan/atau jasa | Talent Management 1. Konsep, peran strategis dan proses talent management, identifikasi potensi dan kendala 2. Model talent management 3. Strategi talent management untuk mencapai tujuan perusahaan | Partisipatif | 5 | sinkron tatap muka | Studi mandiri untuk mencari referensi lain. | 150 menit | 7 | 18-10-2024 09:00 |
| 8 | UTS | | | | 15 | | | | | 01-11-2024 09:00 |
| 9 | Mampu menemukan atau mengembangkan teori/konsep/gagasan ilmiah baru mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik berbasis pada hasil penelitian untuk memberikan manfaat sebedar besarnya bagi masyarakat | 1. Mahasiswa mampu mengangkat masalah terkait implementasi fungsi manajerial MSDM dalam perspektif stratejik 2. Mahasiswa mampu menganalisis masalah yang didukung kajian teori serta hasil penelitian terdahulu 3. Mahasiswa mampu merancsng solusi atas masalah yang dianalisisnya | Presentasi Kelompok Mahasiswa: Tema: Implementasi fungsi manajerial MSDM dalam perspektif stratejik | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 13 | 08-11-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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) | | | |
| 10 | Mampu mengembangkan atau menciptakan model yang dapat menggambarkan fenomena maupun permasalahan manajemen sumber daya manusia stratejik dalam era ekonomi global dan era ekonomi digital | 1. Mahasiswa mampu membedakan implementasi fungsi operatif MSDM dalam perspektif konvensional dengan perspektif strategik. 2. Mahasiswa mampu merumuskan masalah aktual terkait implementasi fungsi operatif dalam dengan perspektif strategik. 3. Mahasiswa mampu menganalisis masalah dengan merumuskan alternatif solusi untuk memecahkan masalah tersebut. | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Implementasi fungsi operatif MSDM dalam perspektif stratejik | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 8 | 15-11-2024 09:00 |
| 11 | Menguasai konsep/ teori manajemen sumber daya manusia stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen SDM strategik melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin melalui pemanfaatan teknologi digital | 1. Mahasiswa mampu mendeskripsikan konsep strategic digital leadership 2. Mahasiswa mampu menganalisis potensi dan kendala untuk melahirkan kepemimpinan stratejik yang berbasis digital 3. Mahasiswa mampu mencari alternatif solusi untuk memberdayakan potensi dan mengatasi kendala | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Strategic Digital Leadership dalam perspektif MSDM stratejik untuk meraih keunggulan bersaing. | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 8 | 22-11-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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) | | | |
| 12 | Mengembangkan konsep/ teori manajemen sumber daya manusia stratejik yang dapat dipergunakan untuk penanganan masalah keilmuan manajemen SDM strategik melalui pendekatan interdisiplin, multidisiplin, dan/atau transdisiplin melalui pemanfaatan teknologi digital | 1. Mahasiswa mampu mendeskripsikan konsep talent management 2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi karakteristik unit dari talent management dalam perspektif SDM stratejik 3. Mahasiswa mampu merumuskan masalah krusial dalam implementasi strategic talent management 4. Mahasiswa mampu menganalisis masalah tersebut dan merancang alternatif solusinya. | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Talent Management dalam perspektif MSDM stratejik | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 8 | 29-11-2024 09:00 |
| 13 | Mampu mendiseminasikan hasil penelitian mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik secara verbal melalui keikutsertaan dalam forum forum ilmiah nasional dan atau internasional | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep green performance dan healthy organization 2. Mahasiswa mempu mengidentifikasi masalah terkait penerapan green performance dan healthy organization 3. Mahasiswa mampu menganalisis potensi dan kendala yang muncul untuk mewujudkan green performance dan healthy organization 4. Mahasiswa mampu merancang alternatif solusi untuk mengatasi masalah tersebut | Presentasi kelompok mahasiswa: Green performance and healthy organization, Strategi menjaga keberlanjutan competitive and comparative advantage | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 9 | 06-12-2024 09:00 |

| Minggu ke | Sub-CPMK | Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan olehmahasiswa | 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 | Mampu mendiseminasikan hasil penelitian mengenai manajemen sumberdaya manusia strategik secara tertulis melalui publikasi di prosiding internasional/jurnal terakreditasi nasional /jurnal internasional bereputasi | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep corporate culture dan strategi adaptive corporate culture 2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi masalah dalam rangka membangun corporate culture yang berorientasi mutu 3. Mahasiswa mampu menganalisis potensi dan kendala yang akan dihadapi dalam rangka menerapkan strategi adaptive corporate culture 4. Mahasiswa mampu merancang alternatif solusi untuk menerapkan strategi adaptive corporate culture | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Corporate culture, Strategi adaptive corporate culture untuk mencapai tujuan perusahaan | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 14 | 13-12-2024 09:00 |
| 15 | Mampu menggunakan model untuk memecahkan permasalahan terkait manajemen sumberdaya manusia strategik dalam era ekonomi global dan era digital | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep green organizational culture dalam perspektif MSDM stratejik 2. Mahasiswa mampu menganalisis potensi dan kendala dalam dalam membangun green organizational culture 3. Mahasiswa mampu merancang alternatif solusi untuk mengatasi masalah tersebut | Presentasi kelompok mahasiswa: Tema: Green Organizational Culture dalam perspektif MSDM stratejik | Kinerja | 5 | sinkron tatap muka | Studi kelompok untuk mencari masalah dan merancang analisis dengan merujuk berbagai referensi yang relevan. | 150 menit | 14 | 20-12-2024 09:00 |
| 16 | UAS | | | | 15 | | | | | 27-12-2024 09:00 |