



RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Universitas	: Universitas Negeri Jakarta
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: D3 Administrasi Perkantoran
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Bobot sks	: 2 sks
Kode Mata Kuliah	: 8165-314-2
Kode Seksi	:
Bentuk/Sifat	:
Pra-Syarat (jika ada)	: (Untuk Mata Kuliah Pre-requisit)
Semester	: September-Desember 2022
Periode Kuliah	: 2021-2022
Jumlah Pertemuan	: 16 pertemuan*) x 100 menit
Jadwal Kuliah	: 16 x 100 menit
Ruang Kuliah	:

*) coret yang tidak perlu

A. DESKRIPSI MATAKULIAH

Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan mata kuliah wajib bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE-UNJ). Mata kuliah MSDM menitikberatkan pada kemampuan dasar mahasiswa dalam memahami pentingnya pengetahuan tentang MSDM, yang membahas tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan meliputi peranan MSDM, dan fungsi operasional atau siklus MSDM berupa perencanaan tenaga kerja, rekrutmen & seleksi, pelatihan & pengembangan SDM. Mata kuliah ini juga memberikan pemahaman konseptual tentang dasar, perkembangan dan ruang lingkup serta fungsi MSDM, baik untuk sektor publik maupun bisnis dalam menunjang visi misi organisasi. Selanjutnya, mata kuliah ini juga mengkaji perlunya MSDM melakukan penilaian prestasi, perencanaan & pengembangan karir, kompensasi dan penyelesaian masalah SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

B. CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL) YANG DIBEBANKAN DALAM MATAKULIAH

Ranah	Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL)
Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius; (S1) 2. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika; (S2) 3. Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila; (S3) 4. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain; (S5) 5. Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan; (S6)
Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Menguasai konsep-konsep dan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); (P-1) 2. Memahami implementasi konsep operasional manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan praktik; (P-2) 3. Menguasai pengetahuan faktual dan metode aplikasi etika profesi dalam menjalankan aktivitas kerja sebagai sumber daya manusia strategis ; (P-3) dan 4. Menguasai konsep integritas akademik secara umum dan konsep plagiarisme secara khusus . dalam hal jenis plagiarisme, konsekuensi pelanggaran dan upaya pencegahannya. (P-4)
Keterampilan Umum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, inovatif, bermutu, dan terukur dalam melakukan jenis pekerjaan spesifik, di bidang keahliannya serta sesuai dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan; (KU-1) 2. Mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan prosedur baku, spesifikasi desain dan persyaratan keselamatan dan keamanan kerja dalam melakukan supervisi dan evaluasi pada pekerjaannya; (KU-5) 3. Mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja sama dan hasil kerjasama didalam maupun di luar lembaganya; (KU-6) dan 4. Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervise serta evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya. (KU-7)
Keterampilan Khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memanfaatkan IPTEKS untuk meningkatkan kemampuan dalam mempelajari karakteristik manajemen sumber daya manusia. 2. Memanfaatkan IPTEKS untuk memperluas wawasan melalui metode <i>case based learning</i> dan latihan pemecahan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

	<p>3. Mengkaji pengambilan keputusan melalui kegiatan evaluasi yang didasari dari prinsip dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia.</p> <p>4. Membuat rancangan/<i>mind mapping</i> perencanaan karir</p>
--	--

C. BAHAN KAJIAN/POKOK BAHASAN

BAHAN KAJIAN/POKOK BAHASAN	SUB-BAHAN KAJIAN/SUB-POKOK BAHASAN
1. MSDM dan tantangannya di Era Globalisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar MSDM <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi dan Tujuan MSDM 2) Sasaran Sosial, Organisasional, Individual dan Profesional MSDM 3) Otoritas MSDM 4) MSDM Sebagai Pendekatan Strategis, Sistem dan Proaktif b. Tantangan-Tantangan MSDM Di Era Globalisasi <ul style="list-style-type: none"> 1) Tantangan Eksternal (Perubahan Teknologi, Ekonomi dan Persaingan, Pemerintahan) 2) Tantangan Organisasional (Tuntutan Serikat Buruh, Kepegawaian, Budaya dan Struktur Organisasi) 3) Tantangan Profesional 4) Tantangan Internasional c. Mengimplementasikan Konsep Dasar MSDM Dalam Menghadapi Tantangan MSDM Di Era Globalisasi
2. Pengelolaan MSDM berdasarkan prinsip keragaman dan kesetaraan dalam pekerjaan (<i>Equal Employment Opportunity/EOO</i>)	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Kesetaraan dan Diskriminasi <ul style="list-style-type: none"> 1) Kesetaraan dan Perlakuan Yang Sama 2) Diskriminasi 3) Landasan Hukum Perihal Diskriminasi b. Mengimplementasikan Kesetaraan dan Non Diskriminasi Dalam Kegiatan MSDM <ul style="list-style-type: none"> 1) Kesetaraan Dalam Praktik Perekrutan 2) Kesetaraan Dalam Kegiatan Gaji dan Imbalan 3) Kesetaraan Dalam Perlakuan Yang Adil Ditempat Kerja 4) Kesetaraan dalam Manajemen Penilaian Kerja 5) Kesetaraan Dalam Pelatihan dan Pengembangan 6) Kesetaraan dalam Pemutusan Hubungan Kerja
3. Sistem kompensasi berkredibilitas	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Sistem Kompensasi <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi Kompensasi 2) Macam-Macam Bentuk Kompensasi (Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun) 3) Landasan Hukum Penentuan Kompensasi b. Cara Menghitung Pembagian Upah Pokok, Upah

	Lembur, Pesangon & Dana Pensiun
4 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar K3 <ul style="list-style-type: none"> 1) Filosofi K3 2) Analisis Resiko Dan Pengendalian K3 3) Kebijakan Dan Landasan Hukum Sistem Manajemen K3 b. Menyusun Rancangan Program K3
5 Penilaian kinerja berbasis teknologi	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Penilaian Kinerja <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi Penilaian Kinerja 2) Manfaat Penilaian Kinerja 3) Metode Penilaian Kinerja 4) Mengoperasikan Aplikasi Penilaian Kinerja b. Implementasi Penilaian Kinerja Berbasis Teknologi
6 Perencanaan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Perencanaan Manajemen <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi Perencanaan Manajemen 2) Manfaat Perencanaan Manajemen 3) Prosedur Perencanaan Manajemen 4) Analisis Penawaran dan permintaan SDM b. Mengimplementasi perencanaan manajemen melalui Analisis Penawaran dan permintaan SDM
7 Analisis Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Sistem Informasi SDM (SISDM) <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi 2) Tujuan 3) Kegunaan b. Analisis Pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> 1) Metode 2) Sumber Data 3) Penyelenggara 4) Rancangan pekerjaan c. Implementasi analisis pekerjaan didalam perusahaan
8. Seleksi, Orientasi dan Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan 2) Prosedur Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan b. Implementasi prosedur rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan
9 Manajemen perencanaan karir	<ul style="list-style-type: none"> a. Konsep Dasar Perencanaan Karir <ul style="list-style-type: none"> 1) Definisi Manajemen Karir 2) Tahapan Merancang Karir 3) Periode Karir 4) Transisi Karir

	b. Implementasi Manajemen Perencanaan Karir
10 Manajemen pelatihan dan pengembangan SDM	a. Konsep Dasar Pengembangan Karir 1) Definisi Pengembangan Karir 2) Tahapan Pengembangan Karir 3) Tahapan Pelatihan 4) Program Pelatihan dan Pengembangan Karir b. Implementasi Manajemen Pengembangan Karir

D. KEGIATAN PEMBELAJARAN (METODE)

Pembelajaran dilaksanakan dengan *Student Center Learning*. Pada matakuliah ini, metode pembelajaran yang digunakan ialah *case based learning*, *project based learning*, dan lainnya.

1. *Case Based Learning*, kasus yang dibahas adalah:
 - a. Mewawancarai narasumber perihal tantangan MSDM di era globalisasi (kaitkan dengan Analisis SWOT organisasi)-Rekaman hasil wawancara (pertemuan 2)
 - a. Buat resume menarik dengan tema Kesetaraan dan Non-diskriminasi yang materinya mencakup Konsep Dasar Kesetaraan, Contoh Kasus Diskriminasi, Tindakan afirmatif dalam menangani diskriminasi tersebut (pertemuan 3 & 4)
 - b. Mengerjakan soal perhitungan kompensasi secara berkelompok Memaparkan hasil perhitungan beserta teknik perhitungan (pertemuan 5)
 - c. Mencari contoh kasus kecelakaan kerja di Nasional maupun Internasional, Buatlah analisis penyebab kecelakaan kerja dan solusi penanganan (pertemuan 6)
 - d. Mencari contoh kasus dan solusinya terkait dengan manajemen perencanaan (pertemuan 9 & 10)
 - e. Melaksanakan praktik registrasi LinkedIn, Membuat profil *Summary*, Membuat CV, Membuat video presentasi diri (pertemuan 11 & 12)
 - f. Membuat *Mind Mapping* Perencanaan Karir dimulai dari tahun sekarang hingga 20 tahun kedepan (pertemuan 13)
 - g. Membuat proposal pengembangan dan pelatihan SDM (pertemuan 14)
2. Langkah-langkah pembelajarannya adalah:
 - a. Pembelajaran dilaksanakan secara *online* (dalam jaringan),
 - b. Ada dua (2) model pembelajaran daring yang dilaksanakan, yaitu:
 - 1) *Synchronous*:
Yaitu interaksi/komunikasi secara langsung antara dosen dan mahasiswa (*live*) dengan memanfaatkan media *video conference* (*zoom meeting*, *google meet*, dan lain-lain) atau interaksi melalui *chatting* via aplikasi. Adapun interaksi yang dilakukan berupa:
 - Presentasi,

- Diskusi,
 - Tanya jawab.
- 2) *Asynchronous*:
- Yaitu interaksi/komunikasi secara tidak langsung (tertunda). Adapun interaksi yang dilakukan berupa:
- Mahasiswa membaca buku/*paper*/teks bacaan/artikel/jurnal ilmiah,
 - Mahasiswa menonton video dosen mengajar,
 - Mahasiswa mendengarkan rekaman audio dosen mengajar/bicara,
 - Mahasiswa menonton video materi pembelajaran melalui aplikasi *youtube*,
 - Mahasiswa mengerjakan tugas,
 - Mahasiswa menganalisis dan menyelesaikan kasus.
- h. Hasil pembelajaran diukur menggunakan instrumen:
- 1) Portofolio
 - 2) Pengamatan
 - 3) Tes

Lampirkan instrumen penilaian dan/atau rubrik penilaiannya

E. MEDIA PEMBELAJARAN

Tuliskan media pembelajaran yang digunakan dalam matakuliah ini.

Perangkat Keras	Perangkat Lunak
1. Proyektor, LCD, TV, papan tulis	1. <i>Power Point</i>
2. Komputer/Laptop	2. <i>Siberling, Google Classroom, Zoom</i>
3. Buku	3. <i>e-book</i>

F. TUGAS (TAGIHAN)

Makalah Rancangan, Desain, dan Benda Kerja.

G. PENILAIAN

1. Komponen dan bobot penilaian dalam persentase:
(*Komponen dan bobot penilaian terkait dengan CPMK yang ada dalam butir B*).
- | | |
|------------------------|------|
| a. Sikap | 10 % |
| b. Keterampilan umum | 20 % |
| c. Keterampilan khusus | 20 % |
| d. Pengetahuan | 50 % |

Catatan:

Penilaian menjadi hak prerogatif dosen dengan memperhatikan karakteristik matakuliah dan bobot CPL (S, KU, KK, dan P) yang dibebankan pada matakuliah tersebut.

2. Strategi Penilaian:
 - a. Tes (terdiri dari UTS dan UAS)
 - b. Non-tes (berupa tugas terstruktur; presentasi)

Strategi Penilaian	Aspek yang Dinilai			
	Sikap	Keterampilan Umum	Keterampilan Khusus	Pengetahuan
Tes prestasi (<i>Achievement test</i>)	○	◐	●	●
Penilaian Kinerja	◐	●	●	●
Portofolio	◐	●	◐	◐
Observasi	●	◐	◐	◐
Survei	●	◐	○	○
Data Longitudinal	◐	●	●	○
Data Administratif	◐	●	●	○
Review Eksternal	○	●	○	○

Esdal, Lars. *Defining & Measuring Student-Centered Outcomes*. Education Evolving, 2018, pp. 19.

Keterangan:

- Tidak digunakan dalam penilaian
- ◐ Kadang digunakan dalam dalam kasus penilaian tertentu
- Sering digunakan untuk menilai keterampilan yang dimaksud

- Sikap (mencakup Keterampilan Abad ke-21 yang sesuai dengan komponen dari Permendikbud: *Communication, Collaboration, Critical thinking, Creative thinking, Computational logic, Compassion dan civic responsibility*)
- Keterampilan Umum (Mencakup Keterampilan Abad ke-21 dan Literasi digital)
- Strategi penilaian disesuaikan dengan aktivitas yang dilakukan mahasiswa dalam matakuliah.

3. Instrumen: *tuliskan jenis tes (misalnya pilihan ganda atau esai), instrumen dan rubrik penilaian produk akademik/portofolio yang digunakan. (Lampirkan instrumen dan rubrik penilaian dalam dokumen RPS ini).*

Rubrik merupakan panduan atau pedoman penilaian yang menggambarkan kriteria yang diinginkan dalam menilai atau memberi tingkatan dari hasil kinerja belajar mahasiswa. Rubrik terdiri dari dimensi atau aspek yang dinilai dan kriteria kemampuan hasil belajar mahasiswa ataupun indikator capaian belajar mahasiswa.

Tujuan penilaian menggunakan rubrik:

- Memperjelas dimensi atau aspek dan tingkatan penilaian dari capaian pembelajaran mahasiswa;

	Macam-macam bentuk Kompensasi (upah pokok, uang lembur, pesangon dan dana pensiun)																		
	Landasan hukum penentuan Kompensasi Menghitung kompensasi																		
6	Filosofi K3																		
	Analisis resiko dan pengendalian K3 kebijakan dan landasan hukum sistem manajemen K3																		
7	Definisi penilaian kinerja																		
	Manfaat penilaian kinerja																		
	Metode penilaian kinerja																		
	Mengoperasikan aplikasi penilaian kinerja																		
9	Definisi Perencanaan Manajemen																		
	Manfaat Perencanaan Manajemen																		
	Prosedur Perencanaan Manajemen																		
	Analisis Penawaran dan permintaan SDM																		
10	Definisi Sistem Informasi SDM (SISDM)																		
	Tujuan Sistem Informasi SDM (SISDM)																		
	Kegunaan Sistem Informasi SDM (SISDM)																		
	Metode Analisis Pekerjaan																		
	Sumber Data Analisis Pekerjaan																		
	Penyelenggara Analisis Pekerjaan																		
	Rancangan pekerjaan Analisis Pekerjaan																		
11&12	Definisi Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan																		
	Prosedur Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan																		
13	Definisi Manajemen Karir																		
	Tahapan Merancang Karir																		
	Periode Karir																		
	Transisi Karir																		
14	Definisi Pengembangan Karir																		
	Tahapan Pengembangan Karir																		
	Tahapan Pelatihan																		
	Program Pelatihan dan Pengembangan Karir																		

4. Kriteria penilaian/kelulusan:

Mahasiswa dikategorikan lulus pada matakuliah ini apabila memiliki nilai akhir minimal C berdasarkan rentang penilaian berikut ini:

TINGKAT PENGUASAAN (%)	HURUF	ANGKA	KETERANGAN
86 – 100	A	4	Lulus
81 – 85	A-	3,7	Lulus
76 – 80	B+	3,3	Lulus
71 – 75	B	3,0	Lulus
66 – 70	B-	2,7	Lulus
61 – 65	C+	2,3	Lulus
56 – 60	C	2,0	Lulus
51 – 55	C-	1,7	Belum Lulus
46 – 50	D	1	Belum Lulus
0 – 45	E	0	Belum Lulus

H. KEBIJAKAN PERKULIAHAN

- a. Kehadiran : Mahasiswa yang tidak hadir, baik dengan pemberitahuan atau tidak, lebih dari 20% dari total pertemuan dianggap tidak lulus dan mendapat nilai E
- b. Keterlambatan : a. Keterlambatan masuk kelas selama menit diizinkan mengikuti perkuliahan, bila kelas dimulai pukul 8.
b. Keterlambatan masuk kelas lebih dari 1-15 menit tidak diizinkan mengikuti perkuliahan, bila kelas dimulai pukul 9 dan seterusnya.
c. Keterlambatan penyerahan tugas selama 1-7 hari dari tenggat waktu yang ditetapkan akan mendapat pengurangan nilai sebanyak 20 poin dari total 1-100 poin.
d. Keterlambatan penyerahan tugas selama lebih dari 7 hari dari tenggat waktu yang ditetapkan akan mendapatkan nilai 0.
- c. Tidak mengikuti ujian/tidak menyerahkan tugas : Mahasiswa yang tidak mengikuti ujian atau tidak menyerahkan tugas tanpa pemberitahuan akan diberikan nilai D pada ujian/tugas tersebut
- d. Kecurangan akademik : Mahasiswa wajib mematuhi standar aturan dan kebijakan tentang kejujuran akademik dan menghindari tindakan plagiarisme dan kecurangan dalam ujian. Tindakan plagiarisme dan kecurangan dalam ujian akan diberikan nilai E pada ujian tersebut.

- e. Etika di dalam kelas luring : a. Mahasiswa tidak diperkenankan mengenakan pakaian yang memperlihatkan aurat (ketat/transparan).
 b. Mahasiswa tidak menggunakan alat komunikasi untuk keperluan yang tidak terkait dengan pembelajaran.
 c. Mahasiswa tidak membuat kegaduhan yang mengganggu ketertiban pembelajaran.
- f. Etika di dalam kelas daring : a. Mahasiswa tidak diperkenankan mengenakan pakaian yang memperlihatkan aurat (ketat/transparan).
 b. Mahasiswa wajib menampilkan identitas diri dalam bentuk tulisan, citra, atau video.

I. SUMBER (REFERENSI)

Referensi Utama:



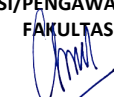
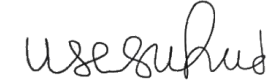
1. Abdul Hakim. *Dinamika Riwayat Pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia. 2014
2. Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses
3. Dessler, Garry. *Human Resource Management, 10th Edition*. Prentice Hall, New Jersey, 2008.
4. Direktorat Bina Kesehatan Kerja. (2008). *Pedoman Tata Laksana Penyakit Akibat Kerja Bagi Petugas Kesehatan*. Departemen Kesehatan
5. Dressler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. PT. Indeks, Jakarta.
6. Gomez-Mejia. *Managing Human Resources, 5th Edition*. Pearson International Edition, New York, 2007.
7. Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
8. Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
9. Heinrich, Hw., Petersen, Dc., Roos, Nr., Hazlett, S., (1980). *Industrial Accident Prevention: A Safety Management Approach*. Ny: Mcgraw-Hill
10. International Labour Organization. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama Dan Usaha Yang Sukses*. Jakarta, Indonesia, 2013.
11. Kesetaraan Dan Non Diskriminasi Di Tempat Kerja Di Indonesia, Buku Panduan Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Republik Indonesia (2012) Isbn: 978-92-2-825725-0 (Print), 978-92-2-825726-7 (Web Pdf)
12. Mangkuprawira, Dr. Ir. Tb. Sjafri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
13. Mathis, Robert L. & Jackson, J.H. *Human Resouces Management, Edisi 10*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2006.
14. Mathis,R.L. & Jackson,J.H. (2006). *Human Resouces Management*. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

15. Michael, A. (2019). *A Handbook Of Human Resource Management Practice*.
16. Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2001.
17. Ohsas 18001. (2007). *Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*
18. Rivai, Prof. Dr. Veithzal, M.B.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia - Dari Teori Ke Praktik*. Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta , 2004.
19. Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama, Bandung.
20. Sedarmayanti. *Manajemen Sdm*. Penerbit Pt.Refika Aditama, Jakarta, 2008.
21. Semua Jurnal, Artikel Dan Sumber Lainnya Yang Terkait Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm).
22. Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara: Jakarta, 2008.
23. Werther, W.B. & Davis, K. *Human Resources And Personnel Management, Edisi*
24. 5. Mcgraw Hill, New York, 1996.
25. Werther,W.B. & Davis,K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Edisi 5. McGraw Hill. New York.



UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI D3 ADMINISTRASI PERKANTORAN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

MATAKULIAH (MK)	KODE MATAKULIAH	BOBOT (SKS)	SEMESTER	TANGGAL PENYUSUNAN
Manajemen Sumber Daya Manusia		2 SKS		04 Agustus 2021
DOSEN PENGAMPU MATAKULIAH  Dr. Widya Parimita, S.E., M.P.A Munawaroh, SE., M.Si Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M	KOORDINATOR PROGRAM STUDI  Munawaroh, SE., M.Si	OTORISASI/PENGAWASAN/ GPJM FAKULTAS  Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M.	WAKIL DEKAN I  Usep Suhud, Ph.D	TANGGAL REVISI
CPL-Program Studi yang Dibebankan pada Matakuliah (tuliskan CPL yang relevan dengan matakuliah saja)				
Capaian Pembelajaran	CPL-1	S-1 Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan mampu menunjukkan sikap religius; S-2 Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral, dan etika; S-3 Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila; S-5 Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain; (S4) dan S-6 Bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan. <div style="text-align: right;">Dr. Christian Wiradendi Wolor, S.E., M.M.</div>		
	CPL-2	KU-1 Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, inovatif, bermutu, dan terukur dalam melakukan jenis pekerjaan spesifik, di bidang keahliannya serta sesuai dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan; KU-5 mampu mengambil keputusan secara tepat berdasarkan prosedur baku, spesifikasi desain dan persyaratan keselamatan dan keamanan kerja dalam melakukan supervisi dan evaluasi pada pekerjaannya; KU-6 mampu memelihara dan mengembangkan jaringan kerja sama dan hasil kerjasama didalam maupun di luar lembaganya; KU-7 mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervise serta evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya;		
	CPL-3	P-1 Menguasai konsep-konsep dan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); P-2 Memahami implementasi konsep operasional manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan praktik;		

	P-3 Menguasai pengetahuan faktual dan metode aplikasi etika profesi dalam menjalankan aktivitas kerja sebagai sumber daya manusia strategis; P-4 Menguasai konsep integritas akademik secara umum dan konsep plagiarism secara khusus dalam hal jenis plagiarism, konsekuensi pelanggaran dan upaya pencegahannya.
CPL-4	KK-1 Memanfaatkan IPTEKS untuk meningkatkan kemampuan dalam mempelajari karakteristik manajemen sumber daya manusia. KK-2 Memanfaatkan IPTEKS untuk memperluas wawasan melalui metode <i>case based learning</i> dan latihan pemecahan masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. KK-3 Mengkaji pengambilan keputusan melalui kegiatan evaluasi yang didasari dari prinsip dasar pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. KK-4 Membuat rancangan/ <i>mind mapping</i> perencanaan karir
Capaian Pembelajaran Matakuliah (CPMK)	
CPMK-1	Mahasiswa mampu menguasai konsep-konsep dan teori yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
CPMK-2	Mahasiswa mampu memahami implementasi konsep operasional manajemen sumber daya manusia dalam kegiatan praktik.
CPMK-3	Mahasiswa mampu menguasai pengetahuan faktual dan metode aplikasi etika profesi dalam menjalankan aktivitas kerja sebagai sumber daya manusia strategis.
CPMK-4	Mahasiswa mampu menguasai konsep integritas akademik secara umum dan konsep plagiarism secara khusus dalam hal jenis plagiarism, konsekuensi pelanggaran dan upaya pencegahannya.
Sub-Capaian Pembelajaran Matakuliah (Sub-CPMK) (uraian dari CPMK berbasis pertemuan/tatap muka)	
Sub-CPMK-1.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar MSDM
Sub-CPMK-1.2	Mahasiswa mampu mengidentifikasi tantangan-tantangan MSDM di era globalisasi
Sub-CPMK-1.3	Mahasiswa mampu mengimplementasikan konsep dasar MSDM dalam menghadapi tantangan MSDM di era globalisasi
Sub-CPMK-2.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar kesetaraan dan diskriminasi
Sub-CPMK-2.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan kesetaraan dan non diskriminasi dalam kegiatan MSDM
Sub-CPMK-3.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar sistem kompensasi
Sub-CPMK-3.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan cara menghitung pembagian upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pensiun
Sub-CPMK-4.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar K3
Sub-CPMK-4.2	Mahasiswa mampu menyusun rancangan program K3
Sub-CPMK-5.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar penilaian kinerja
Sub-CPMK-5.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan implementasi penilaian kinerja berbasis teknologi
Sub-CPMK-6.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar perencanaan manajemen
Sub-CPMK-6.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan perencanaan manajemen melalui analisis penawaran dan permintaan SDM
Sub-CPMK-7.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar sistem informasi SDM (SISDM)
Sub-CPMK-7.2	Mahasiswa mampu menganalisis pekerjaan
Sub-CPMK-7.3	Mahasiswa mampu mengimplementasikan analisis pekerjaan di dalam perusahaan

	Sub-CPMK-8.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan					
	Sub-CPMK-8.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan prosedur rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan					
	Sub-CPMK-9.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar perencanaan karir					
	Sub-CPMK-9.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan manajemen perencanaan karir					
	Sub-CPMK-10.1	Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar pengembangan karir					
	Sub-CPMK-10.2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan manajemen pengembangan karir					
	Korelasi CPMK dan Sub-CPMK (beri tanda ☑ atau arsiran)						
		Sub-CPMK-1.1	Sub-CPMK-1.2	Sub-CPMK-1.3	Sub-CPMK-...		
	CPMK-1						
	CPMK-2						
CPMK-3							
CPMK-...							

RINCIAN RENCANA KEGIATAN PEMBELAJARAN

Pekan Ke-	Sub-CPMK	Indikator	Materi Perkuliahan/ Pokok Bahasan	Bentuk/M etode Pembelajaran	Moda Pembelajaran		Alokasi Waktu	Penilaian		Referensi
					Luring	Daring		Strategi	Kriteria dan Rubrik	
1&2	1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar MSDM 2) Mahasiswa mampu mengidentifikasi tantangan-tantangan MSDM di era globalisasi 3) Mahasiswa mampu mengimplementasikan konsep dasar MSDM dalam menghadapi tantangan MSDM di era globalisasi	1) Ketepatan menjelaskan konsep dasar Manajemen MSDM (Definisi, Tujuan, Kompetensi dasar MSDM) 2) Ketepatan menjelaskan sasaran sosial, organisasional, individual dan profesional MSDM Ketepatan membedakan gaya kepemimpinan 3) Ketepatan menjelaskan otoritas MSDM (Struktur organisasi dan tupoksi) MSDM sebagai pendekatan strategis,	Konsep Dasar MSDM 1) Definisi dan Tujuan MSDM 2) Sasaran Sosial, Organisasional, Individual dan Profesional MSDM 3) Otoritas MSDM 4) MSDM Sebagai Pendekatan Strategis, Sistem dan Proaktif Tantangan-Tantangan MSDM Di Era Globalisasi 5) Tantangan Eksternal (Perubahan Teknologi, Ekonomi dan Persaingan, Pemerintahan)	Project Based Learning, Case Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	

		<p>sistem dan proaktif (Analisis SWOT) Komunikasi Dalam Organisasi</p> <p>4) Ketepatan menjelaskan tantangan Eksternal</p> <p>5) Ketepatan menjelaskan tantangan Organisasional</p> <p>6) Ketepatan menjelaskan tantangan profesional</p> <p>7) Ketepatan menjelaskan tantangan internasional</p>	<p>6) Tantangan Organisasional (Tuntutan Serikat Buruh, Kepegawaian, Budaya dan Struktur Organisasi)</p> <p>7) Tantangan Profesional</p> <p>8) Tantangan Internasional</p>							
3&4	<p>1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar kesetaraan dan diskriminasi</p> <p>2) Mahasiswa mampu mengimplementasikan kesetaraan dan non diskriminasi dalam kegiatan MSDM</p>	<p>1) Ketepatan menjelaskan Kesetaraan dan perlakuan yang sama Diskriminasi</p> <p>2) Ketepatan menjelaskan Landasan hukum perihal diskriminasi</p> <p>3) Ketepatan menganalisis Kesetaraan dalam Praktik perekrutan</p> <p>4) Ketepatan mengidentifikasi Kesetaraan dalam kegiatan gaji dan imbalan</p> <p>5) Ketepatan menjelaskan Kesetaraan dalam Perlakuan yang adil ditempat kerja</p> <p>6) Ketepatan menjelaskan setaraan dalam Manajemen penilaian kerja</p> <p>7) Ketepatan menjelaskan Kesetaraan dalam Pelatihan dan pengembangan</p> <p>8) Ketepatan menjelaskan Kesetaraan dalam Pemutusan Hubungan Kerja</p>	<p>Konsep Dasar Kesetaraan dan Diskriminasi</p> <p>1) Kesetaraan dan perlakuan yang sama Diskriminasi</p> <p>2) Landasan hukum perihal diskriminasi</p> <p>Mengimplementasikan Kesetaraan dan Non Diskriminasi Dalam Kegiatan MSDM</p> <p>1) Kesetaraan dalam Praktik perekrutan</p> <p>2) Kesetaraan dalam kegiatan gaji dan imbalan</p> <p>3) Kesetaraan dalam Perlakuan yang adil ditempat kerja</p> <p>4) Kesetaraan dalam Manajemen penilaian kerja</p> <p>5) Kesetaraan dalam Pelatihan dan pengembangan</p> <p>6) Kesetaraan dalam Pemutusan Hubungan Kerja</p>	Project Based Learning, Case Based Learning		100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban		
5	<p>1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar sistem kompensasi</p>	<p>1) Ketepatan menjelaskan definisi Kompensasi</p> <p>2) Ketepatan membedakan Macam2 bentuk Kompensasi (upah pokok,</p>	<p>1) Definisi Kompensasi</p> <p>2) Macam2 bentuk Kompensasi (upah pokok, uang lembur, pesangon dan dana pensiun)</p>	Project Based Learning, Case		100'		Menilai kemampuan analitis dan		

	2) Mahasiswa mampu mengimplementasikan cara menghitung pembagian upah pokok, upah lembur, pesangon & dana pensiun	uang lembur, pesangon dan dana pensiun) 3) Ketepatan menganalisis Landasan hukum penentuan Kompensasi Menghitung kompensasi	3) Landasan hukum penentuan Kompensasi Menghitung kompensasi	Based Learning					ketepatan jawaban	
6	1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar K3 2) Mahasiswa mampu menyusun rancangan program K3	1) Ketepatan menjelaskan filosofi K3 2) Ketepatan menganalisis resiko dan pengendalian K3 3) Ketepatan menjelaskan kebijakan dan landasan hukum sistem manajemen K3	1) Filosofi K3 2) Analisis resiko dan pengendalian K3 3) kebijakan dan landasan hukum sistem manajemen K3				100'			
7	1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar penilaian kinerja 2) Mahasiswa mampu mengimplementasikan implementasi penilaian kinerja berbasis teknologi	1) Ketepatan menjelaskan definisi penilaian kinerja 2) Ketepatan mengidentifikasi Manfaat penilaian kinerja 3) Ketepatan menganalisis Metode penilaian kinerja 4) Ketepatan Mengoperasikan aplikasi penilaian kinerja	1) Definisi penilaian kinerja 2) Manfaat penilaian kinerja 3) Metode penilaian kinerja 4) Mengoperasikan aplikasi penilaian kinerja				100'			
8	Ujian Tengah Semester									
9	1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar perencanaan Manajemen 2) Mahasiswa mampu mengimplementasi perencanaan manajemen melalui Analisis Penawaran dan permintaan SDM	1) Ketepatan menjelaskan Definisi Perencanaan Manajemen 2) Ketepatan menjelaskan Manfaat Perencanaan Manajemen 3) Ketepatan mengidentifikasi Prosedur Perencanaan Manajemen 4) Ketepatan menganalisis Penawaran dan permintaan SDM 5) Ketepatan mengimplementasi perencanaan manajemen melalui Analisis	Konsep Dasar Perencanaan Manajemen 1) Definisi Perencanaan Manajemen 2) Manfaat Perencanaan Manajemen 3) Prosedur Perencanaan Manajemen 4) Analisis Penawaran dan permintaan SDM Mengimplementasi perencanaan manajemen melalui Analisis Penawaran dan permintaan SDM	Project Based Learning, Case Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	

		Penawaran dan permintaan SDM								
10	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep Dasar Sistem Informasi SDM (SISDM) 2) Mahasiswa mampu menganalisis Pekerjaan 3) Mahasiswa mampu mengimplementasi analisis pekerjaan didalam perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketepatan mengidentifikasi dan menganalisis konsep dasar Sistem Informasi SDM (SISDM) 2) Ketepatan menganalisis pekerjaan (Metode, Sumber Data, Penyelenggara, Rancangan pekerjaan) 3) Ketepatan mengimplementasikan analisis pekerjaan didalam perusahaan 	<p>Konsep Dasar Sistem Informasi SDM (SISDM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Definisi 2) Tujuan 3) Kegunaan <p>Analisis Pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Metode 2) Sumber Data 3) Penyelenggara 4) Rancangan pekerjaan <p>Implementasi analisis pekerjaan didalam perusahaan</p>	Project Based Learning, Case Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	
11&12	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi Konsep Dasar Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan 2) Mahasiswa mampu mengimplementasi prosedur rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketepatan menjelaskan definisi Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan 1) Ketepatan mengidentifikasi Prosedur Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan 2) Ketepatan mengimplementasikan prosedur rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan 	<p>Konsep Dasar Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Definisi Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan 2) Prosedur Rekrutmen, Seleksi, Orientasi dan Penempatan <p>Implementasi prosedur rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan</p>	Project Based Learning, Case Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	
13	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar perencanaan karir 2) Mahasiswa mampu mengimplementasi tahapan perencanaan karir 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketepatan menjelaskan konsep dasar perencanaan karir 2) Ketepatan mengimplementasikan Manajemen Perencanaan Karir 	<p>Konsep Dasar Perencanaan Karir</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Manajemen Karir 2) Tahapan Merancang Karir 3) Periode Karir 4) Transisi Karir <p>Implementasi Manajemen Perencanaan Karir</p>	Project Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	
14	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mahasiswa mampu mengidentifikasi konsep dasar pengembangan karir 2) Mahasiswa mampu mengimplementasikan manajemen pengembangan karir 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ketepatan menjelaskan konsep dasar pengembangan karir 2) Ketepatan mengimplementasikan manajemen pengembangan Karir 	<p>Konsep Dasar Pengembangan Karir</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Definisi Pengembangan Karir 2) Tahapan Pengembangan Karir 3) Tahapan Pelatihan 	Project Based Learning, Case Based Learning			100'		Menilai kemampuan analitis dan ketepatan jawaban	

			4) Program Pelatihan dan Pengembangan Karir Implementasi Manajemen Pengembangan Karir							
15&16	Ujian Akhir Semester									

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, ketrampilan 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.