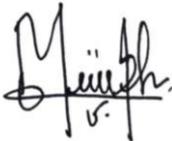


RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|--|
|  | | UNIVERSITAS ISLAM KEBANGSAAN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN | | | Kode Dokumen: RPS 01 | | |
| RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER | | | | | | | |
| MATA KULIAH (MK) | KODE | Rumpun MK | | Bobot (SKS) | Semester | Tgl Penyusunan | |
| MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA | MNJ22033 | Manajemen | T=2 | P=3 | III | 5 Februari 2024 | |
| OTORISASI/PENGESAHAN/GKM FAKULTAS | Dosen Pengembang RPS | | | Koordinator RMK | Ka PRODI | | |
|  Munawarah, S.E., M.S.M NIDN. 1301079401 | Dr. M. Yusuf A Samad, S.PdI, M.M, CHRA. Dr. Zainuddin Iba, S.E., M.M M. Ferdiananda Chadafi, S.E., M.S.M | | |  Muhammad Ferdiananda Chadafi S.E. M.S.M NIDN 1308029301 | Mengetahui Ketua Prodi Manajemen  Muhammad Ferdiananda Chadafi, S.E.,M.S.M NIDN. 130802930101 | | |
| Capaian Pembelajaran | CPL-PRODI yang Dibebankan pada MK | | | | | | |
| | CPL1 (S3) | Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban berdasarkan Pancasila; (CPL1) | | | | | |
| | CPL2 (P2) | Menguasai konsep teoritis dan praktikal yang relevan digunakan dalam bidang ilmu manajemen; (CPL2) | | | | | |
| | CPL3 (KU1) | Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memperhatikan dan menerapkan ilmu humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya. (CPL3) | | | | | |
| | CPL3 (KK5) | Mampu membuat perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya Manusia; (CPL4) | | | | | |
| | Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) | | | | | | |
| | CPMK1 | Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban berdasarkan Pancasila; (CPL1) | | | | | |

| | | | |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| | CPMK2 | Menguasai konsep teoritis dan praktikal yang relevan digunakan dalam bidang ilmu manajemen; (CPL2) | |
| | CPMK3 | Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memperhatikan dan menerapkan ilmu humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya. (CPL3) | |
| | CPMK4 | Mampu membuat perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya Manusia; (CPL4) | |
| | Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK) | | |
| | Sub-CPMK1 | Mampu menemukan informasi mengenai konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia | |
| | Sub-CPMK2 | Mampu menemukan informasi mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Program Sustainable Development Goals (SDGs) | |
| | Sub-CPMK3 | Mampu menemukan informasi mengenai kendala dan tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia | |
| | Sub-CPMK4 | Mampu menganalisis strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia | |
| | Sub-CPMK5 | Mampu mengidentifikasi strategi rekrutmen dan seleksi yang inklusif dan mendukung SDGs | |
| | Sub-CPMK6 | Mampu merancang program pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan SDGs | |
| | Sub-CPMK7 | Mampu menemukan informasi mengenai pentingnya manajemen kinerja yang mendukung keberlanjutan dan SDGs | |
| | Sub-CPMK8 | Mampu Mengembangkan pemahaman tentang sistem kompensasi yang adil serta mendukung SDGs | |
| | Sub-CPMK9 | Mampu menemukan informasi mengenai bagaimana hubungan industrial yang baik dapat mendukung SDGs (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) | |
| | Sub-CPMK10 | Mampu menenukan keterkaitan antara inovasi dan teknologi dalam Manajemen SDM | |
| | Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK | | |
| | | Sub-CPMK1 | Sub-CPMK2 |
| | CPMK1 | √ | |
| | CPMK2 | | √ |
| | CPMK3 | √ | √ |
| | CPMK4 | | √ |
| | | Sub-CPMK3 | Sub-CPMK4 |
| | CPMK1 | | |
| | CPMK2 | | |
| | CPMK3 | √ | √ |
| | CPMK4 | √ | √ |
| | | Sub-CPMK5 | Sub-CPMK6 |
| | CPMK1 | | |
| | CPMK2 | | |
| | CPMK3 | √ | √ |
| | CPMK4 | √ | √ |
| | | Sub-CPMK7 | Sub-CPMK8 |
| | CPMK1 | | |
| | CPMK2 | | |
| | CPMK3 | √ | √ |
| | CPMK4 | √ | √ |
| | | Sub-CPMK9 | |
| | CPMK1 | | |
| | CPMK2 | | |
| | CPMK3 | √ | √ |
| | CPMK4 | √ | √ |
| Deskripsi Singkat MK | 1. | Mata kuliah ini memberikan pengetahuan, teknik, dan aplikasi yang komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Mata kuliah ini memberi pengetahuan kepada mahasiswa mengenai pokok-pokok utama dalam bidang sumber daya manusia. Dengan demikian diharapkan agar mahasiswa memperoleh pemahaman mengenai berbagai konsep dasar dan penerapan MSDM | |
| Bahan Kajian: Materi Pembelajaran | 2. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Program Sustainable Development Goals (SDGs) 3. Kendala dan tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia 4. Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia 5. Strategi rekrutmen dan seleksi yang inklusif dan mendukung SDGs 6. Program pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan SDGs | 13 |

| | | | | 7. Manajemen kinerja yang mendukung keberlanjutan dan SDGs 8. Kompensasi yang adil serta mendukung SDGs 9. Hubungan industrial yang baik dapat mendukung SDGs (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) 10. Inovasi dan teknologi dalam Manajemen SDM | | | | |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--|
| Pustaka | Utama: | | | (1) Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama). PRENADAMEDIA GROUP. (2) Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara. (3) Dessler, G. (2013). <i>Human resource management</i> . London: Pearson. (4) Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara (5) https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/224 (6) https://repository.unimal.ac.id/5753/ (7) http://jurnal.uniki.ac.id/index.php/jkb/article/view/181 | | | | |
| | 3. | (8) | | | 4 | | | |
| | Pendukung | | | | | | | |
| | 4. | 1. Jurnal Ilmiah terkait 2. Literasi digital 3. DII. | | | 3. | | | |
| Dosen Pengampu | | Dr. M. Yusuf A Samad. S.PdI, M.M, CHRA. Dr. Zainuddin Iba, S.E., M.M Muhammad Ferdiananda Chadafi, S.E., M.S.M | | | | | | |
| Mata Kuliah Syarat | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Mg Ke- | Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK) | Penilaian | | Bentuk Pembelajaran; Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa; [Estimasi Waktu] | | Materi Pembelajaran [Pustaka] | Bobot Penilaian (%) | |
| | | Indikator | Kriteria & Teknik | On-Classroom (Luring) | Off-Classroom (Daring) | | | |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | |
| 1 | Sub-CPMK1: Mampu menemukan informasi mengenai konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen sumber daya manusia, termasuk fungsi, tujuan, dan peran strategisnya dalam organisasi | Kriteria: Portofolio ☐ Teknik non-tes Review buku Review jurnal | <i>On-Classroom</i> (Luring) Kuliah dan diskusi; Penjelasan dan diskusi tentang materi minggu ke-1. | <i>Off-Classroom</i> (Daring) e-learning: http://elearning.uniki.ac.id/ | Pengertian manajemen, pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia | 10 | |

| | | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| | | <p>2. Mahasiswa mampu menganalisis hubungan antara strategi organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif</p> <p>3. Mahasiswa mampu mengidentifikasi proses utama dalam manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan</p> <p>4. Mahasiswa mampu mengevaluasi pendekatan yang berbeda dalam manajemen kinerja, kompensasi, serta motivasi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi</p> <p>5. Mahasiswa mampu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif terhadap dinamika perubahan lingkungan bisnis dan teknologi Mahasiswa mampu memecahkan permasalahan sumber daya manusia melalui pendekatan yang berbasis etika, budaya,</p> | | <p>{TM:1x(3x50")}</p> <p>Tugas 1</p> <p>Waktu setara 3x50</p> <p>Mencari Perbedaan antara MSDM dengan manajemen personalia</p> | | | | |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|

| | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----|--|
| | | dan nilai-nilai keberlanjutan. | | | | | | |
| 2 | Sub-CPMK2: Mampu menemukan informasi mengenai peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Program Sustainable Development Goals (SDGs) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu Memahami Konsep SDGs dan MSDM 2. Mahasiswa mampu Mengidentifikasi Peran Strategis MSDM dalam SDGs 3. Mahasiswa mampu Menganalisis Hubungan antara Kebijakan MSDM dan SDGs 4. Mahasiswa mampu Menyusun Strategi MSDM untuk Mendukung SDGs 5. Mahasiswa mampu Mengevaluasi Implementasi Praktik MSDM Berkelanjutan. | Kriteria: Portofolio ☐ Teknik non-tes Review buku Review jurnal | <i>On-Classroom (Luring)</i> Kuliah dan diskusi; Penjelasan dan diskusi tentang materi minggu ke-2. {TM:1x(3x50")} Tugas 1 <i>Case Based Learning</i> Waktu setara 3x50 Mahasiswa mencari Perusahaan multinasional yang sukses mengintegrasikan SDGs dalam strategi SDM mereka, termasuk program kesehatan dan keselamatan, pengembangan karir yang inklusif, dan inisiatif keberlanjutan lingkungan. | <i>Off -Classroom (Daring)</i> e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/ | Definisi SDGs, Tujuan SDGs yang relevan dengan MSDM | 10 | |

| | | | | | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----|--|
| 3 | Sub-CPMK3: Mampu menemukan informasi mengenai kendala dan tantangan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu Memahami tantangan dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2. Mahasiswa mampu Menganalisis dampak tantangan MSDM terhadap organisasi 3. Mahasiswa mampu Mengembangkan strategi untuk mengatasi tantangan MSDM. 4. Mahasiswa mampu Mengevaluasi implementasi solusi terhadap tantangan MSDM. 5. Mahasiswa mampu Menerapkan prinsip-prinsip etika dalam menghadapi tantangan MSDM | <p>Kriteria: Portofolio</p> <p>☐ Teknik non-tes</p> <p>Review buku Review jurnal</p> | <p><i>On-Classroom</i> (Luring)</p> <p>Kuliah dan diskusi; Penjelasan dan diskusi tentang materi minggu ke-1.</p> <p>{TM:1x(3x50")}</p> <p>Tugas 1</p> <p>Waktu setara 3x50</p> <p>Metode: Case Based Learning</p> <p>Tugas 3 Menemukan langkah-langkah untuk menghadapi tantangan dalam menghadapi tantangan pengembangan manajemen sumber daya Manusia</p> <p>Bagaimana kemajuan teknologi memberikan dampak negatif terhadap pengembangan SDM</p> | <p><i>Off-Classroom</i> (Daring)</p> <p>e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/</p> | Kendala dan tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam | 10 | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|----|--|

| | | | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|
| | | | | (Video Inovatif) https://www.youtube.com/watch?v=gWmRkYsLzB4 | | | | |
| 4 | Sub-CPMK4: Mampu menganalisis strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu Memahami konsep dasar perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) 2. Mahasiswa mampu Menganalisis kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi 3. Mahasiswa mampu Merancang strategi perencanaan MSDM yang efektif 4. Mahasiswa mampu Mengevaluasi implementasi perencanaan MSDM 5. Mahasiswa mampu Mengintegrasikan aspek keberlanjutan dalam perencanaan MSDM | Kriteria: persepsi. Teknik non-tes. <input type="checkbox"/> Diskusi kelompok <input type="checkbox"/> Presentasi kelompok | <i>On-Classroom (Luring)</i> Kuliah dan Responsi Penjelasan dan diskusi tentang materi minggu ke-3 {TM:1x(3x50")} Tugas 4 & belajar mandiri Mencari tugas mengenai manfaat perusahaan atau organisasi dalam merumuskan strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia | <i>Off -Classroom (Daring)</i> e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/ | Implikasi dari proses analisis pekerjaan - Luaran yang dihasilkan dari analisis pekerjaan Membahas dan merumuskan analisis jabatan menurut para ahli [3] Halaman 119 Model instrument essai, Model instrument Critical Incident, Model instrumen Ranking Method, Model instrumen Model Checklist [3] halaman: 56 – 62 | 10 | |
| 5 | Sub-CPMK5: Mampu mengidentifikasi strategi rekrutmen dan seleksi yang inklusif dan mendukung SDGs. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu Memahami keterkaitan antara rekrutmen dan SDGs 2. Mahasiswa mampu Menganalisis pendekatan rekrutmen berkelanjutan 3. Mahasiswa mampu Merancang strategi | Kriteria: Teknik non-tes Ketepatan dalam menjelaskan saat presentasi, keaktifan dalam diskusi | <i>On-Classroom (Tatap maya)</i> Metode: Diskusi kelompok dan presentasi serta Tanya jawab | <i>Off -Classroom (Daring)</i> e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/ | Menjelaskan pengertian rekrutmen dan seleksi, serta hal-hal yang berkaitan dengan rekrutmen dan seleksi. [2] halaman: 130-147 [2] halaman: 169-167 | 10 | |

| | | | | | | | | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----|--|
| | | <p>rekrutmen dan seleksi berbasis SDGs</p> <p>4. Mahasiswa mampu Mengevaluasi dampak rekrutmen terhadap tujuan SDGs</p> <p>5. Mahasiswa mampu Mengintegrasikan prinsip etika dan keberlanjutan dalam proses rekrutmen</p> <p>6. Mahasiswa mampu Mengidentifikasi praktik terbaik dalam rekrutmen berbasis SDGs</p> | | <p>{PB:1X(3x50'')}</p> <p>Tugas 5 & belajar mandiri.</p> <p><i>Case Based Learning</i></p> <p>Mahasiswa di minta untuk melakukan analisis kasus rekrutmen dan seleksi inklusif pada perusahaan yang ada di Indonesia</p> | | | | |
| 6-7 | Sub-CPMK6: Mampu merancang program pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan SDGs | <p>1. Ketepatan dalam menjelaskan pengertian training, tujuan training, dan jenis-jenis training SDM yang selaras dengan tujuan SDGs</p> <p>2. Ketepatan dalam menjelaskan pengertian orientasi, tujuan orientasi, dan tantangan dalam menjalankan orientasi</p> <p>3. Ketepatan dalam menjelaskan pengertian motivasi kerja</p> <p>4. Ketepatan dalam menjelaskan aspek motivasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, tujuan perusahaan dalam melakukan</p> | <p>Kriteria: Teknik non-tes Ketepatan dalam menjelaskan saat presentasi, keaktifan dalam diskusi</p> | <p><i>On-Classroom (Tatap maya)</i></p> <p>Metode: Diskusi kelompok dan presentasi serta Tanya jawab</p> <p>{PB:1X(3x50'')}</p> <p>Tugas 6 & belajar mandiri.</p> <p>Mahasiswa diminta untuk melakukan pengamatan pada perusahaan, kantor</p> | <p>Off -Classroom (Daring)</p> <p>e-learning: http://elearning.uniki.ac.id/</p> | Menjelaskan pengertian training menurut para ahli [2] halaman: 236-311 | 10 | |

| | | | | | | | | |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|--|
| | | <p>pemberian motivasi kerja, Ketepatan menjelaskan teori motivasi kerja</p> <p>5. Ketepatan dalam menjelaskan integrasi, penting pentingnya pengintegrasian</p> <p>6. Ketepatan dalam menjelaskan pelatihan dan pengembangan SDM integrasi SDGs dalam program pengembangan SDM</p> | | <p>pemerintah atau swasta tentang faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja pekerja, hasil pengamatan dibuatkan dalam bentuk paper dan di presentasikan oleh masing-masing kelompok di depan kelas.</p> | | | | |
| 8 | UTS/ Ujian Tengah Semester: Melakukan evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya | | | | | | | |
| 9-10 | <p>Sub-CPMK7: Mampu menemukan informasi mengenai pentingnya manajemen kinerja yang mendukung keberlanjutan dan SDGs</p> | <p>7.1 Ketepatan dalam menjelaskan konsep dan sistem manajemen kinerja</p> <p>7.2 Ketepatan dalam menjelaskan Indikator kinerja SDM</p> <p>7.3 Ketepatan dalam menjelaskan strategi peningkatan kinerja</p> <p>7.4 Ketepatan dalam menjelaskan Manajemen kinerja yang mendukung SDGs</p> | <p>Kriteria:</p> <p>Teknik non-tes</p> <p>Ketepatan dalam menjelaskan saat presentasi, keaktifan dalam diskusi</p> | <p><i>On-Classroom (Tatap maya)</i></p> <p>Metode:</p> <p>Diskusi kelompok dan presentasi serta Tanya jawab</p> <p>{PB:1X(3x50'')}</p> <p>Tugas 7 & belajar kelompok</p> <p>Penyusunan indikator kinerja yang mendukung keberlanjutan.</p> | <p><i>Off -Classroom (Daring)</i></p> <p>e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/</p> | <p>Informasi mengenai pentingnya manajemen kinerja yang mendukung keberlanjutan dan SDGs</p> | 10 | |

| | | | | | | | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----|--|
| 11 | Sub-CPMK8: Mampu Mengembangkan pemahaman tentang sistem kompensasi yang adil serta mendukung SDGs | 8.1 Ketepatan dalam menjelaskan Sistem kompensasi beserta jenis-jenis kompensasi 8.2 Ketepatan dalam menjelaskan tujuan kompensasi 8.3 Ketepatan dalam menjelaskan penetapan kompensasi 8.4 Ketepatan dalam menjelaskan Keadilan dalam sistem kompensasi 8.5 Ketepatan dalam menjelaskan pentingnya kompensasi 8.6 Ketepatan dalam menjelaskan tantangan dalam mengelola kompensasi | Kriteria: persepsi. Teknik non-tes Diskusi kelompok, Masing masing kelompok Presentasi di depan kelas | <i>On-Classroom (Luring)</i> Metode: Diskusi kelompok dan presentasi serta Tanya jawab Presentasi {PB:1X(3x50'')} Tugas 8 & belajar mandiri. Mahasiswa mencari artikel terkait dengan bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja | <i>Off -Classroom (Daring)</i> e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/ | Menjelaskan hakikat kompensasi berdasarkan pendapat ahli [4] Halaman: 216-247 | 10 | |
| 12-13 | Sub-CPMK9: Mampu menemukan informasi mengenai bagaimana hubungan industrial yang baik dapat mendukung SDGs (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) | 9.1 Ketepatan dalam menjelaskan Hubungan Industrial dan SDGs 9.2 Ketepatan dalam menjelaskan Perlindungan Hak Asasi Pekerja 9.3 Ketepatan dalam menjelaskan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi | Kriteria: persepsi. Teknik non-tes Review jurnal Tes Kuis | <i>On-Classroom Model</i> sinkronus dan asinkronus Metode: <i>Caset Based Learning</i> {TM:2x(3x50'')} | <i>Off -Classroom (Daring)</i> e-learning: http://elearning.unik.i.ac.id/ | Hubungan industrial yang baik dapat mendukung SDGs | 10 | |

| | | | | | | | | |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----|--|
| | | | | <p>Tugas 9</p> <p>Diskusi kasus hubungan industrial yang terjadi pada perusahaan yang ada di Indonesia saat ini</p> | | | | |
| 14-15 | Sub-CPMK10: Mampu menenukan keterkaitan antara inovasi dan teknologi dalam Manajemen SDM | <p>10.1 Ketepatan dalam menjelaskan Pemanfaatan teknologi untuk manajemen SDM yang berkelanjutan</p> <p>10.2 Ketepatan dalam menjelaskan Digitalisasi dan otomatisasi dalam SDM</p> | <p>Kriteria: persepsi. Teknik non-tes Review jurnal</p> <p>Tes</p> | <p><i>On-Classroom Model</i> sinkronus dan asinkronus</p> <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>{TM:2x(3x50")}</p> <p>Tugas 11 & belajar mandiri.</p> <p>Mahasiswa diminta untuk bekerja dalam kelompok untuk mengembangkan dan mempresentasikan proyek yang</p> | <p><i>Off-Classroom (Daring)</i></p> <p>e-learning: http://elearning.uniki.ac.id/</p> | Inovasi dan teknologi dalam Manajemen SDM | 10 | |

| | | | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | <p>berfokus pada penerapan inovasi dan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Proyek ini harus mencakup analisis, pengembangan solusi teknologi, dan implementasi strategi manajemen SDM berbasis teknologi yang dapat diintegrasikan dalam sebuah organisasi.</p> | | | | |
| 16 | UAS/ Ujian Akhir Semester: Melakukan penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa | | | | | | | |

Catatan:

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenjang studinya 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, keterampilan umum, keterampilan 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. Kriteria penilaian adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolak ukur ketercapaian pembelajar dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. Teknik 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, Discovery Learning, Self-Directed learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning*, dan metode lainnya yang setara.
10. Materi pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yang dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. Bobot Penilaian adalah prosentase penilaian terhadap setiap pencapaian Sub-CPMK yang besarnya proporsional dengan tingkat kesulitan pencapaian Sub-CPMK tersebut, dan totalnya 100%.
12. **PB**=Proses Belajar, **PT**=Penugasan Terstruktur, **KM**=Kegiatan Mandiri.

Penilaian Portofolio *Review Journal* (Tugas-1)

| No | Aspek/Dimensi yang Dinilai | Artikel | |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| | | Rendah (1-5) | Tinggi (6-10) |
| 1 | Artikel berasal dari jurnal terindeks dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. | | |
| 2 | Artikel berkaitan dengan materi kuliah | | |
| 3 | Sumber Referensi pada Artikel menggunakan sumber referensi maksimal 10 tahun terakhir sebelum artikel pada jurnal di publikasi (<i>up to date</i>) | | |
| 4 | Ketepatan meringkas isi bagian-bagian penting dari abstrak artikel, | | |
| 5 | Ketepatan meringkas konsep pemikiran penting dalam artikel. | | |
| 6 | Ketepatan meringkas metodologi yang digunakan dalam artikel. | | |
| 7 | Ketepatan meringkas hasil penelitian dalam artikel. | | |
| 8 | Ketepatan meringkas pembahasan hasil penelitian dalam artikel. | | |
| 9 | Ketepatan meringkas simpulan hasil penelitian dalam artikel. | | |
| 10 | Ketepatan memberikan komentar pada artikel journal yang dipilih. | | |
| Jumlah skor <i>Review Journal</i> | | | |

Rubrik Skala Persepsi untuk Penilaian Presentasi Lisan (Tugas-2 s/d. 11)

| Aspek/Dimensi yang Dinilai | Sangat Kurang | Kurang | Cukup | Baik | Sangat Baik |
|-----------------------------------|---------------|---------|---------|---------|-------------|
| | Skor < 20 | (21-40) | (41-60) | (61-80) | Skor ≥ 81 |
| Kemampuan Komunikasi | | | | | |
| Penguasaan Materi | | | | | |
| Kemampuan Menghadapi Pertanyaan | | | | | |
| Penggunaan Alat Peraga Presentasi | | | | | |
| Ketepatan Menyelesaikan Masalah | | | | | |

Rubrik Analitik untuk Penilaian Presentasi Hasil Observasi Lapangan (Tugas-14 dan 16)

| Aspek/ Dimensi yang Dinilai | Skala Penilaian | | | | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Sangat Kurang | Kurang | Cukup | Baik | Sangat Baik |
| | (Skor < 20) | (21-40) | (41-60) | (61-80) | (Skor ≥ 81) |
| Organisasi | Tidak ada organisasi yang jelas. Fakta tidak digunakan untuk mendukung pernyataan | Cukup fokus, namun bukti kurang mencukupi untuk digunakan dalam menarik kesimpulan. | Presentasi mempunyai fokus dan menyajikan beberapa bukti yang mendukung kesimpulan. | terorganisasi dengan baik dan menyajikan fakta yang meyakinkan untuk mendukung kesimpulan. | terorganisasi dengan menyajikan fakta yang didukung oleh contoh yang telah dianalisis sesuai konsep. |
| Isi | Isinya tidak akurat atau terlalu umum. Pendengar tidak belajar apapun atau kadang menyesatkan. | Isinya kurang akurat, karena tidak ada data faktual, tidak menambah pemahaman pendengar | Isi secara umum akurat, tetapi tidak lengkap. Para pendengar bisa mempelajari beberapa fakta yang tersirat, tetapi mereka tidak menambah wawasan | Isi akurat dan lengkap. Para pendengar menambah wawasan baru tentang topik tersebut. | Isi mampu menggugah pendengar untuk mengembangkan pikiran. |

| | | | | | |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| | | | baru tentang topik tersebut. | | |
| Gaya Presentasi | Pembicara cemas dan tidak nyaman, dan membaca berbagai catatan daripada berbicara. Pendengar sering diabaikan. Tidak terjadi kontak mata karena pembicara lebih banyak melihat ke papan tulis atau layar. | Berpatokan pada catatan, tidak ada ide yang dikembangkan di luar catatan, suara monoton | Secara umum pembicara tenang, tetapi dengan nada yang datar dan cukup sering bergantung pada catatan. Kadangkadang kontak mata dengan pendengar diabaikan. | Pembicara tenang dan menggunakan intonasi yang tepat, berbicara tanpa bergantung pada catatan, dan berinteraksi secara intensif dengan pendengar. Pembicara selalu kontak mata dengan pendengar. | Berbicara dengan semangat, menularkan semangat dan antusiasme pada pendengar |

Portofolio Penilaian dan Evaluasi Ketercapaian CPL Mahasiswa

| Mg | CPL | CPMK (CLO) | Sub-CPMK (LLO) | Indikator | Bentuk Soal - Bobot (%) ^{*)} | Bobot (%) Sub-CPMK | Nilai Mhs (0-100) | $\sum((\text{nilai Mhs}) \times (\text{bobot}\%))^{*)}$ | Ketercapaian CPL pada MK (%) |
|----|------|------------|----------------|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------|-------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------|
| 1 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-1 | 1-1.1 1-1.2 1-1.3 | Tugas-1 | | | | |
| 2 | CPL3 | CPMK3 | Sub-CPMK-2 | 2-2.1 2-2.2 2.2.3 2.2.4 | Tugas-2 | | | | |
| 3 | CPL3 | CPMK3 | Sub-CPMK-3 | 3-3.1 3-3.2 | Tugas-3 | | | | |
| 4 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-4 | 4-4.1 4-4.2 4-4.3 4-4.4 | Tugas-4 | | | | |
| 5 | CPL3 | CPMK3 | Sub-CPMK-5 | 5-5.1 5-5.2 5-5.3 5.5.4 | Tugas-5 | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-------|------|-------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------|--|--|--|--|--|
| 6 | CPL3 | CPMK3 | Sub-CPMK-6 | 6-6.1 6-6.2 6-6.3 6-6.4 6.6.5 6.6.6 6.6.7 6.6.8 6.6.9 | Tugas-6 | | | | | |
| 7 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-7 | 7-7.1 7-7.2 7-7.3 | Tugas-7 | | | | | |
| UTS | | | | | | | | | | |
| 9&10 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-8 | 9-8.1 9-8.2 9-8.3 9-8.4 9-8.5 9-8.6 9-8.7 9-8.8 | Tugas-8 | | | | | |
| 11-12 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-9 | 10-10.1 10-10.2 10-10.3 10-10.4 10-10.5 10-10.6 10-10.7 | Tugas-9 | | | | | |
| 12 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-10 | 11-11.1 11-11.2 11-11.3 11-11.4 | Tugas-10 | | | | | |
| 13 | CPL4 | CPMK4 | Sub-CPMK-11 | 12-12.1 12-12.2 12-12.3 12-12.4 | Tugas-11 | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|------------|------------|--|--|--|--|--|
| | | | | 12-12.5 | | | | | | |
| | | | | 12-12.6 | | | | | | |
| Ujian Akhir Semester (UAS) | | | | | | | | | | |
| Total Bobot (%) | | | | 100 | 100 | | | | | |
| Nilai Akhir Mahasiswa ($\sum(\text{nilai mhs}) \times (\text{bobot}\%)$) | | | | | | | | | | |

Catatan: *CLO*= Courses Learning Outcomes, *LLC* = Lesson Learning Outcomes

Penilaian Ketercapaian CPL pada MK Manajemen Sumber Daya Manusia

| No | CPL pada MK-Manajemen Penilaian Kinerja | Nilai Capaian (0-100) | Ketercapaian CPL pada MK (%) |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------|
| 1 | Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara, dan peradaban berdasarkan Pancasila; (CPL1) | | |
| 2 | Menguasai konsep teoritis dan praktikal yang relevan digunakan dalam bidang ilmu manajemen; (CPL2) | | |
| 3 | Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang memperhatikan dan menerapkan ilmu humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya. (CPL3) | | |
| 4 | Mampu membuat perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya Manusia; (CPL4) | | |
| | | | |