|  |  |
| --- | --- |
| Description: C:\Users\User\Pictures\TU-logo-primer-utama.jpg | **FAKULTAS KOMUNIKASI & BISNIS** |
| **Program Studi Administrasi Bisnis** |

BERKAS PENYUSUNAN   
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mata Kuliah** | : | Sumber Daya Manusia |
| **Kode Mata Kuliah** | : | BAH2D3 |
| **SKS** | : | 3 SKS |
| **Semester** | : | 3 |
| **Tahun Akademik** | : | 2020/2021 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**  **PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**  **FAKULTAS KOMUNIKASI DAN BISNIS** | | | | | | | | | | | | | | |
| **MATA KULIAH** | **KODE** | | **Rumpun Mata Kuliah** | | | | | | **BOBOT (sks)** | | | | **SEMESTER** | | **Direvisi** |
| **Sumber Daya Manusia** | BAH2D3 | | Mata Kuliah Wajib Program Studi | | | | | | 3 SKS | | |  | 3 | | 3 Nopember 2019 |
| **Otoritas** | **Dosen Pengembang RPS** | | | | | | **Ketua Kelompok Keahlian** | | | | | | **Ka PRODI** | | |
|  | **Dr. Alex Winarno** | | | | | | **Retno Setyorini, ST,MM** | | | | | | **Syahputra, Ph.D.** | | |
| **Deskripsi Mata Kuliah** | Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan matakuliah pemahaman yang membahas tentang pengelolaan SDM secara efektif didalam organisasi, yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Prosesnya terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Pembahasannya mencakup perpestif manajemen SDM di era modern, analisis dan rancang SDM, perencanaan SDM, fungsi dalam operasional manajemen SDM, isu-isu terkini tekini tentang SDM, dan pemeliharaan hubungan pekerja (*industrial relationship*). Sifat pembelajaran dengan memperbanyak analisis tentang topik-topik SDM yang bersumber dari berbagai artikel atau jurnal terbaru. | | | | | | | | | | | | | | |
| **Capaian Pembelajaran** | **Program Learning Outcomes (PLO) / Capaian Pembelajaran Program Studi / Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL)** | | | | | | | | | | | | | | |
| PLO 02  PLO 03  PLO 04  PLO 06 | | | Mampu menunjukan pemahaman dan penerapan fungsi SDM pada semua bidang (fungsional) organisasi;  Mampu menunjukan keterampilan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan secara efektif dalam penerapan fungsi-fungsi SDM di organisasi;  Mampu untuk mengevaluasi, menganalisis dan menafsirkan informasi untuk membuat keputusan tentang praktek pengelolaan SDM yang mendukung pencapaian tujuan bisnis;  Mampu menunjukkan kemampuan bekerja sama dalam tim (kelompok) yang berorientasi kepada pencapaian tujuan organisasi; | | | | | | | | | | | |
| **Course Learning Outcomese (CLO) / Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)** | | | | | | | | | | | | | **PLO yang di dukung** | |
| CLO 1 | | | Memahami dan mampu menjelaskan pentingnya SDM dalam organisasi; | | | | | | | | | | PLO 2 | |
| CLO 2 | | | Memahami dan mampu menjelaskan analisis dan rancang bangun pekerjaan. | | | | | | | | | | PLO 4 | |
| CLO 3 | | | Memahami dan mampu menjelaskan perencanaan SDM. | | | | | | | | | | PLO 4 | |
| CLO 4 | | | Mampu menjelaskan proses rekrutment, seleksi dan penempatan SDM. | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 5 | | | Mampu menjelaskan urgensi *Training and Development* bagi SDM dalam organisasi. | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 6 | | | Mampu menjelaskan konsep perencanaan karir dan *talent management* SDM | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 7 | | | Mampu memahami dan mempresentasikan *content* publikasi ilmiah (jurnal) terbaru tentang isu-isu SDM. | | | | | | | | | | PLO6 | |
| CLO 8 | | | Mampu menjelaskan tentang kinerja dan penilaian prestasi kerja | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 9 | | | Mampu menjelaskan tentang sistem imbalan dan balas jasa. | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 10 | | | Mampu menjelaskan tentang pemeliharaan hubungan industrial. | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 11 | | | Mampu menjelaskan tentang Audit SDM & HRIS | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 12 | | | Mampu menjelaskan tentang *Exit System* | | | | | | | | | | PLO 3 | |
| CLO 13 | | | Kuliah Umum MSDM: Praktek pengelolaan SDM di Perusahaan yang dianggap berhasil | | | | | | | | | | PLO 4 | |
| CLO 14 | | | Mampu menganalisis dan menjelaskan tentang implementasi (praktek pengelolaan) SDM di perusahaan. | | | | | | | | | | PLO 6 | |
| **Tabel Penilaian** | **No** | **Bentuk Assessment** | | | | **CLO yang dinilai** | | **Nama Asessment** | | | **Bobot Asessment** | | | **Total Bobot Per Bentuk Assement** | |
|  | **1** | **Ujian Tengah Semester** | | | | CLO 1 - 6 | | UTS | | | 30% | | | 30% | |
|  | **2** | **Membuat mind map materi kuliah mingguan** | | | | **CLO 1 -12** | | **Tugas Mingguan** | | | **10%** | | | **10%** | |
|  | **3** | **Review dan analisis content jurnal terbaru tentang Praktek SDM** | | | | CLO 2 - 6 | | Tugas -1 | | | 10% | | | 30% | |
|  | **4** | **Tugas Analisis dan review Best Practice Pengelolaan SDM di Organisasi** | | | | CLO 2-12 | | Tugas -2 | | | 20% | | | **20%** | |
|  | **5** | **Ujian Akhir Semester** | | | | **CLO 8 -12** | | **UAS** | | | **30%** | | | **30%** | |
| **Pustaka** | **Utama :** | | | |  | | | | | | | | | | |
| Aditya Wardana, Manajemen Sumber Daya Manusia (buku Ajar), Bandung: PT Karyamanunggal Lithomas  Mangkunegara, Anwar Prabu, AA; Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000.  Dr. T. Hani Handoko, M.B.A.; Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE-Yogjakarta, 2012 | | | | | | | | | | | | | | |
| **Pendukung :** | | | |  | | | | | | | | | | |
| Wether, William B. And Davis, Keith; Human Resources and Personnel Management, 5th edition  Dessler, Gary; Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, PT Indeks, 2011.  Siagian, Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Bina Aksara 1993. | | | | | | | | | | | | | | |
| **Media Pembelajaran** | **Software :** | | | | | | | | | **Hardware :** | | | | | |
|  | | | | | | | | | Laptop | | | | | |
| **Team Teaching** | **Anita Silvianita, Ph.D.; Dr. Alex Winarno; Dr. Bachruddin Saleh L.; Dr. Romat Saragih; Dr. Syarifuddin, MM** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Matakuliah Syarat** | - | | | | | | | | | | | | | | |

| Minggu Ke- | Id CLO dan Sub CLO | Hasil Pembelajaran yang Diharapkan (Sub- CPMK/Sub-CLO) | Indikator/  Bukti Ketercapaian CLO | Bentuk Asesmen | Materi Pembelajaran | Metode Pembelajaran | Pengalaman Pembelajaran Mahasiswa | | Bobot CLO (%) |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tatap Muka | Daring |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) | (10) |
|  | CLO 1: Memahami dan mampu menjelaskan pentingnya SDM dalam organisasi; | | | | | | | | |
| 1 | Sub CLO 1 | Mampu menjelaskan SDM sebagai aset penting dalam organisasi atau perusahaan | * Ketetapan dalam menjelaskan konsep SDM sebagai aset penting dalam organisasi atau perusahaan * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UTS | * Perkembangan MSDM; * Pengertian MSDM; * Peran strategis MSDM dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (target bisnis); * Tujuan MSDM; * Siklus MSDM; * Peran unit kerja pengelola SDM | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5%  (UTS=2.5% + PR=2.5%) |
| 2 | CLO 2 : Memahami dan mampu menjelaskan analisis dan rancang bangun pekerjaan. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 2 | Memahami dan mampu menjelaskan analisis dan rancang bangun pekerjaan. | * Ketepatan dalam menjelaskan konsep rancang bangun pekerjaan. * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UTS | * Pentingnya Analisis Pekerjaan * Tahapan Kegiatan Analisis Pekerjaan * Penerapan Informasi Analisis Pekerjaan * Rancang Bangun Pekerjaan | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5% |
| 3 | CLO 3 : Memahami dan mampu menjelaskan *Human Resources Planning* | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 3 | Mampu menjelaskan *Human Resources Planning*. | * Ketepatan dalam menjelaskan: *Human Resources Planning*. * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu   UTS | * Konsep *Human Resources Planning* * Prinsip-prinsip *Human Resources Planning* * Permasalahan dalam *Human Resources Planning* * Manfaat *Human Resources Planning* * Tahapan proses *Human Resources Planning* * Faktor-faktor yang perlu dipehatikan. * Suplai pengadaan SDM * Teknik-teknik peramalan bagi perencanaan SDM | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5%  (UTS=2.5% + PR=2.5%) |
| 4 | CLO 4 : Mampu menjelaskan proses rekrutment, seleksi dan penempatan SDM. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 4 | Mampu menjelaskan proses rekrutment, seleksi dan penempatan SDM. | * Ketepatan dalam menjelaskan tentang konsep: *rekrutment,* seleksi dan penempatan SDM. * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu   UTS | * Konsep *Recruitment* * Tahapan Proses *Recruitment* * Faktor-faktor yang mempengaruhi proses *Recruitment* * Sumber-sumber *Recruitment* * Tantangan proses *Recruitment* * Konsep Seleksi * Faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi. * Program orientasi SDM * Penempatan SDM | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5%  (UTS=2.5% + PR=2.5%) |
| 5 | CLO 5 : Mampu menjelaskan urgensi *Training and Development* bagi SDM dalam organisasi. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 5 | Mampu menjelaskan *Training and Development* SDM | * Ketepatan dalam menjelaskan konsep *training and development* SDM * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UTS | * Perbedaan Training and Development SDM * Tujuan dan Manfaat Training and Development SDM * Tahapan Proses Training and Development SDM * Penentuan kebutuhan (TNA) * Penentuan program * Metode dan teknik pengajaran * Evaluasi pelaksanaan program. * Mengenal Corporate University | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5%  (UTS=2.5% + PR=2.5%) |
| 6 | CLO 6 : Mampu menjelaskan konsep perencanaan karir dan *talent management* SDM | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 6 | Mampu menjelaskan konsep perencanaan karir dan *talent management* SDM | * Ketepatan dalam menjelaskan konsep perencanaan karir dan *talent management* SDM * Keaktifan menyampaikan ide dalam diskusi | * Quiz; * Tugas mingguan individu   UTS | * Konsep perencanaan karir * Pengembangan karir * Manfaat perencanaan karir * Efektivitas perencanaan karir * Konsep *Talent management* * Dukungan unit kerja pengelola SDM | *Lecturing,*  *Discussion* | V |  | 5%  (UTS=2.5% + PR=2.5%) |
| 7 | CLO 7: Mampu memahami dan mempresentasikan *content* publikasi ilmiah (jurnal) terbaru tentang *HR Practices.* | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 7 | Mampu mempresentasikan *content* publikasi ilmiah (jurnal) terbaru tentang *HR Practices* dengan *scope journal* CLO 1 s.d. CLO 6 | * Kemampuan pemahaman *content* jurnal dan menjelaskan dalam presentasi di depan kelas ; * Ketepatan dalam menjawab pertanyaan terkait materi presentasi | Presentasi dan Tanya jawab | *Scope jurnal* yang dikaji meliputi materi CLO 1 s.d. CLO 6 | Group presentation, Discussion | V |  | 5% |
| Ujian Tengah Semester | | | | | | | | | |
| 8 | CLO 8: Mampu menjelaskan tentang kinerja dan penilaian prestasi kerja | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 8 | Mampu menjelaskan konsep kinerja dan penilaian prestasi kerja | Ketepatan dalam menjelaskan konsep kinerja dan penilaian prestasi kerja | * Quiz; * Tugas mingguan individu   UAS | * Konsep Penilaian Kinerja * Manfaat Penilaian Kinerja * Proses Penilaian Kinerja * Elemen-elemen kunci dalam Penilaian Kinerja * Metode Penilaian Kinerja * Bias dan Teknik Mengurangi Bias Dalam Penilaian Kinerja * *Feedback* Dalam Penilaian Kinerja | Lecturing, Discussion | V |  | 5%  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 9 | CLO 9: Mampu menjelaskan tentang sistem imbalan dan balas jasa. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 9 | Mampu mampu menjelaskan sistem imbalan | Ketepatan dalam menjelaskan:  sistem imbalan | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UAS | * Konsep sistem imbalan * Pentingnya sistem imbalan. * Tujuan dan jenis sistem imbalan. * Tahapan dalam manajemen sistem imbalan. * Proses penentuan sistem imbalan * Faktor-faktor yang mempengaruhi sistim imbalan | Lecturing, Discussion | V |  | 5%  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 10 | CLO 10: Mampu menjelaskan tentang pemeliharaan hubungan industrial. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 10 | Mampu mampu menjelaskan konsep hubungan industrial | Ketepatan dalam menjelaskan konsep  hubungan industrial | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UAS | * Konsep hubungan industrial * Perkembangan serikat pekerja (SP). * Alasan karyawan bergabung dengan SP. * Peranan dan kedudukan SP dalam perusahaan * Peranan pihak ketiga (arbitator) * Peranan pemerintah * Tujuan hubungan industrial * Pelaksanaan hubungan industrial * Tahapan hubungan industrial dalam perusahaan * Tipe-tipe hubungan industrial * *Dispute Relation* dan cara mengatasinya * Tahapan proses *dispute solution* | Lecturing, Discussion | V |  | %  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 11 | CLO 11: Mampu menjelaskan tentang Audit SDM & HRIS | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 11 | Mampu menjelaskan konsep audit SDM | Ketepatan dalam menjelaskan kosep audit SDM | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UAS | * Konsep audit SDM * Tujuan audit SDM * Lingkup audit SDM * Pentingnya audit SDM * Pelaksana audit SDM * Manfaat dari informasi yang dihasilkan oleh audit SDM * Perencanaan audit SDM * Konsep HIRS * Konsep sistem informasi * Manfaat dan tujuan HRIS * Prinsip HRIS * Permasalahan dalam HRIS | Lecturing, Discussion | V |  | 5%  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 12 | CLO 12 : Mampu menjelaskan tentang *Exit System* | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 12 | Mampu menjelaskan kosen *Exit System* dalam MSDM | Ketepatan dalam menjelaskan:  Kosep *Exit System* | * Quiz; * Tugas mingguan individu * UAS | * Konsep *Exit System* * Jenis *Exit System* * Permasalahan *Exit System.* | Lecturing, Discussion | V |  | 5%  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 13 | CLO 13 : Kuliah Umum MSDM: Praktek pengelolaan SDM di Perusahaan yang dianggap berhasil | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 13 | Kuliah Umum MSDM: Praktek pengelolaan SDM pada tataran empiris di Perusahaan | Ketepatan dalam menjelaskan:  Praktek pengelolaan SDM pada tataran empiris di Perusahaan | Laporan hasil kuliah umum | * Implementasi MSDM di Perusahaan. | Kuliah Umum | V |  | 5%  (UAS=2.5% + PR=2.5%) |
| 14 | CLO 14 : Mampu menganalisis dan menjelaskan tentang implementasi (praktek pengelolaan) SDM di perusahaan. | | | | | | | | |
|  | Sub CLO 14 | Mahasiswa mampu menjelaskan kasus implementasi MSDM di perusahaan | * Ketepatan dalam menjelaskan pengelolan SDM di perusahaan dalam presentasi di depan kelas. * Mampu menjawab pertanyaan terkait materi presentasi | Presentasi dan Tanya jawab | * Abstrak * Permasalahan * Landasan teori * Solusi * Kesimpulan | Group presentation, Discussion | V |  | 20% |
| Ujian Akhir Semester | | | | | | | | | |

**Catatan:**

**Rumpun Ilmu : Ilmu Sosial**

1. **Minggu Ke-:** Diisi dengan urutan waktu pertemuan
2. **Id CLO / Sub CLO :** Diisi dengan Id No CLO dan Sub CLO
3. **Hasil Pembelajaran yang Diharapkan (CLO)**: Diisi dengan 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.
4. **Indikator/Bukti Ketercapaian CLO:** Diisi dengan kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti
5. **Bentuk Asesmen:** Diisi dengan bentuk-bentuk asesmen (QUIZ,UTS,UAS, TUGAS, PT,LATIHAN)
6. **Materi Pembelajaran:** Diisi dengan materi yang akan akan disampaikan untuk membantu mahasiswa mencapai CLO
7. **Metode Pembelajaran:** Diisi dengan Metode Pembelajan bisa berupa:
   1. Full Online
   2. Blended Learning
   3. Project Based Learning
   4. Problem Based learning
8. **Pengalaman pembelajaran mahasiswa : Bisa salah satu atau keduanya**
   1. **Pengalaman Pembelajaran Mahasiswa Tatap Muka:** Diisi dengan aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh mahasiswa untuk mempelajari materi dalam metode tatap muka
   2. **Pengalaman Pembelajaran Mahasiswa Daring:** Diisi dengan aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh mahasiswa untuk mempelajari materi dalam mode daring
9. **Bobot CLO:** Prosentase bobot dari CLO