	Universitas Negeri Surabaya S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia	Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan
Data Driven Decision Making in HRD	9510602013		2				27 Agustus 2026

OTORISASI	Pengembang RPS	Koordinator RMK	Koordinator Program Studi
			SYUNU TRIHANTOYO

Deskripsi Singkat MK

Mata kuliah Data Driven Decision Making in HRD (9510602013) pada Program Studi S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia dirancang untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi strategis dalam mengintegrasikan analisis data ke dalam proses pengambilan keputusan manajerial guna meningkatkan efektivitas organisasi. Tujuan utama mata kuliah berbobot 2 SKS ini adalah agar mahasiswa mampu mentransformasi data mentah menjadi wawasan bermakna yang mendukung kebijakan SDM berbasis bukti (evidence-based), dengan ruang lingkup materi yang meliputi metrik SDM, teknik analisis prediktif, visualisasi data, serta aspek etika dan privasi dalam pengelolaan data karyawan. Metode pembelajaran yang diterapkan berbasis pada pendekatan studi kasus, diskusi interaktif, dan simulasi proyek analitik untuk memastikan penguasaan aspek praktis dan teoretis. Relevansi mata kuliah ini sangat krusial bagi program studi dalam mencetak lulusan yang mampu menghadapi tantangan transformasi digital dan kepemimpinan berbasis data di lingkungan kerja yang semakin kompleks dan kompetitif.

Capaian Pembelajaran (CP)

CPL-PRODI yang dibebankan pada MK

CPL-3	Mengembangkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif dalam melakukan pekerjaan yang spesifik di bidang keahliannya serta sesuai dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan
CPL-5	Mengidentifikasi, merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program PSDM sesuai kebutuhan organisasi
CPL-8	Memanfaatkan teknologi digital, analitik data, dan AI dalam perencanaan, pengembangan, dan evaluasi PSDM

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

CPMK-1	Menunjukkan sikap kritis, objektif, dan berbasis bukti dalam pengambilan keputusan pengembangan SDM
CPMK-2	Mampu mengolah, menganalisis, dan memvisualisasikan data SDM menggunakan tools analitik serta menyajikan insight secara sistematis
CPMK-3	Memahami konsep analitik data HR, metode pengumpulan data, teknik analisis statistik, dan interpretasi data untuk pengambilan keputusan strategis
CPMK-4	Mampu mengembangkan dashboard HR analytics dan membuat rekomendasi strategis berbasis data untuk pengembangan SDM

Matrik CPL - CPMK

CPMK	CPL-3	CPL-5	CPL-8
CPMK-1	✔		
CPMK-2	✔		
CPMK-3		✔	
CPMK-4			✔

Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)

CPMK	Minggu Ke															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
CPMK-1	✔															
CPMK-2		✔	✔	✔					✔	✔		✔		✔		
CPMK-3						✔	✔	✔					✔			
CPMK-4					✔						✔				✔	✔

Pustaka

Utama :

1. Edwards, Martin R., & Edwards, Kirsten. 2019. Predictive HR Analytics: Mastering the HR Metric. London: Kogan Page.
2. Marr, Bernard. 2021. Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance. London: Kogan Page.
3. Soundararajan, Rishi., & Singh, Kuldeep. 2019. Winning on HR Analytics: Leveraging Data for Competitive Advantage. New Delhi: SAGE Publications.
4. West, Mike. 2019. People Analytics for Dummies. New Jersey: John Wiley & Sons.
5. Setiawan, Andi. 2021. Analisis Data MSDM untuk Pengambilan Keputusan. Bandung: Alfabeta.

Pendukung :

1. Provitera, Michael J., & Sayyid, Shadi Z. 2022. Mastering People Analytics: A Guide to Data-Driven HR. New York: Business Expert Press.
2. Suharyadi, & Purwanto, S. K. 2022. Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern. Jakarta: Salemba Empat.
3. Wibowo. 2021. Manajemen Kinerja Berbasis Data. Jakarta: Rajawali Pers.
4. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. Evaluasi Kinerja SDM Berbasis Analitik. Bandung: Refika Aditama.
5. Spady, William G. 2020. Outcome-Based Education: Critical Issues and Answers. Arlington: American Association of School Administrators.

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (*offline*)	*Daring (online)*		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu Memahami konsep dasar data driven decision making dalam HRD	1. Ketepatan dalam menjelaskan definisi dan ruang lingkup DDDM dalam konteks pengembangan SDM modern. 2. Kemampuan membedakan karakteristik serta konsekuensi pengambilan keputusan berbasis data versus intuisi. 3. Ketepatan dalam menguraikan tahapan-tahapan dalam siklus pengolahan data HR secara sistematis.	Kriteria: Ketepatan penjelasan konsep, kedalaman pemahaman materi, dan logika berpikir sistematis. Bentuk: Tes tertulis (pilihan ganda) dan kuis singkat melalui Learning Management System (LMS).	Ceramah interaktif, diskusi kelas, dan studi literatur mandiri.	1. Mengidentifikasi dan merangkum artikel jurnal mengenai tren penggunaan data analitik dalam praktik HRD global. 2. Mengikuti forum diskusi daring mengenai hambatan utama implementasi DDDM pada organisasi di Indonesia.	1. Definisi, ruang lingkup, dan evolusi Data-Driven Decision Making (DDDM) dalam manajemen SDM. 2. Perbandingan antara pengambilan keputusan berbasis intuisi (gut feeling) dengan berbasis bukti (evidence-based). 3. Siklus hidup data dalam HRD: dari pengumpulan data hingga pengambilan tindakan strategis.	5%
2	Mahasiswa mampu Menguasai teknik pengumpulan dan pengelolaan data HR	1. Ketepatan dalam memilih dan menyusun instrumen pengumpulan data yang sesuai dengan kebutuhan analisis HR. 2. Keakuratan dalam mendeteksi dan memperbaiki kesalahan data (data error) untuk menjaga kualitas informasi. 3. Kemampuan dalam mengorganisasikan dataset HR ke dalam struktur yang sistematis dan siap dianalisis.	Kriteria: Ketepatan prosedur teknis, validitas data yang dikumpulkan, dan kerapian struktur pengelolaan data. Bentuk: Praktikum pengolahan data menggunakan perangkat lunak (Spreadsheet/HRIS) dan tes tertulis.	Collaborative Learning dan Case-Based Method melalui simulasi pengolahan dataset HR di laboratorium komputer atau platform virtual.	1. Menyusun draf kuesioner digital berbasis kompetensi menggunakan platform survei daring. 2. Melakukan praktik pembersihan dataset HR mentah (raw data) yang diunduh melalui Learning Management System (LMS).	1. Metode dan instrumen pengumpulan data primer (survei, wawancara) dan sekunder (Sistem Informasi SDM/HRIS). 2. Teknik pembersihan data (data cleaning) dan penanganan data yang hilang (missing values) dalam dataset HR. 3. Struktur penyimpanan dan manajemen database HR yang terintegrasi.	5%
3	Mahasiswa mampu Menerapkan analisis statistik deskriptif dalam HR	1. Ketepatan dalam menghitung dan menjelaskan makna nilai rata-rata, nilai tengah, dan frekuensi pada data karyawan. 2. Kemampuan menganalisis variabilitas dan dispersi data pada metrik SDM seperti sebaran gaji atau skor kinerja. 3. Ketepatan dalam memilih dan menyusun visualisasi data yang informatif untuk merepresentasikan profil demografi atau produktivitas tenaga kerja.	Kriteria: Ketepatan perhitungan statistik, kedalaman interpretasi hasil analisis, dan kesesuaian teknik visualisasi data. Bentuk: Praktikum pengolahan data menggunakan perangkat lunak (Excel/SPSS) dan kuis objektif.	Contextual Instruction, Problem-Based Learning, dan Praktikum Terbimbing.	1. Melakukan analisis statistik deskriptif terhadap dataset turnover karyawan yang tersedia di LMS. 2. Menyusun laporan ringkas hasil visualisasi sebaran kompetensi karyawan berdasarkan unit kerja dalam format PDF.	1. Ukuran Pemusatan Data dalam HR (Mean, Median, Modus). 2. Ukuran Penyebaran Data dalam HR (Range, Variance, Standard Deviation). 3. Visualisasi Data Statistik Deskriptif (Histogram, Boxplot, dan Pie Chart).	3%
4	Mahasiswa mampu Menganalisis korelasi dan hubungan variabel dalam data HR	1. Ketepatan dalam memilih dan menerapkan metode uji korelasi yang sesuai dengan jenis dan skala data SDM yang dianalisis. 2. Kemampuan dalam menginterpretasikan nilai koefisien korelasi dan signifikansi statistik dalam konteks problematika praktis HRD.	Kriteria: Ketepatan prosedur statistik, validitas interpretasi hasil, dan ketajaman analisis hubungan variabel. Bentuk: Praktikum pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik dan kuis objektif.	Case-Based Method dan Praktikum Terbimbing.	1. Melakukan analisis korelasi pada dataset employee engagement dan performance yang disediakan di LMS. 2. Mengunggah laporan interpretasi hasil analisis hubungan variabel dalam format PDF.	1. Konsep korelasi (Pearson dan Spearman) serta prinsip kausalitas dalam konteks metrik sumber daya manusia. 2. Teknik analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi pengaruh satu variabel HR terhadap variabel lainnya.	3%

5	Mahasiswa mampu Menguasai teknik analisis prediktif untuk HR	1. Ketepatan dalam memilih dan mengoperasikan algoritma regresi yang sesuai dengan jenis data SDM. 2. Kemampuan memprediksi probabilitas karyawan meninggalkan organisasi berdasarkan variabel prediktor tertentu. 3. Ketajaman dalam menginterpretasikan tingkat akurasi dan validitas model prediksi yang telah dikembangkan.	Kriteria: Ketepatan prosedur statistik, akurasi interpretasi output data, dan kesesuaian rekomendasi kebijakan. Bentuk: Laporan praktikum pengolahan data dan uji kompetensi teknis (tes tertulis).	Problem-Based Learning (PBL) yang dikombinasikan dengan demonstrasi penggunaan perangkat lunak analisis data dan diskusi kelompok terfokus.	1. Melakukan analisis data sekunder mengenai masa kerja karyawan dan menyusun model prediksi sederhana menggunakan Learning Management System (LMS). 2. Mengikuti kuis daring mengenai interpretasi parameter statistik dalam model analisis prediktif HR.	1. Konsep dasar regresi linear dan logistik dalam konteks prediksi perilaku karyawan. 2. Teknik analisis turnover karyawan menggunakan pemodelan survival analysis. 3. Metode evaluasi performa model prediktif menggunakan Confusion Matrix dan R-Squared.	3%
6	Mahasiswa mampu Menerapkan analitik untuk rekrutmen dan seleksi	1. Menganalisis efektivitas sumber rekrutmen 2. Menggunakan data untuk meningkatkan kualitas seleksi 3. Mengevaluasi dampak rekrutmen terhadap kinerja organisasi	Relevansi analisis, kualitas rekomendasiyang relevan keterkaitan dengan SDM				3%
7	Mahasiswa mampu Menggunakan data untuk pengembangan dan pelatihan karyawan	1. Menganalisis kebutuhan pelatihan berbasis data 2. Mengevaluasi efektivitas program pengembangan 3. Mengukur ROI dari investasi pelatihan	Ketepatan analisis kebutuhan, kualitas evaluasi				5%
8	Ujian Tengah Semester – Menguasai materi AI dalam talent management secara komprehensif	1. Menguasai teknik analisis data HR 2. Mampu menerapkan analisis untuk studi kasus HR 3. Menyusun rekomendasi berbasis data	Kedalaman analisis, integrasi konsep dan aplikasi				20%
9	Mahasiswa mampu Menerapkan analitik untuk manajemen kinerja	1. Mengembangkan KPI berbasis data 2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 3. Menggunakan data untuk umpan balik dan pengembangan kinerja	Relevansi KPI, kualitas analisis faktor				3%
10	Mahasiswa mampu Menggunakan data untuk retensi dan engagement karyawan	1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi turnover 2. Menganalisis data engagement karyawan 3. Mengembangkan strategi retensi berbasis data	Ketepatan identifikasi faktor, kualitas strategi				3%
11	Mahasiswa mampu Menerapkan business intelligence dalam HR	1. Mengembangkan dashboard HR 2. Membuat laporan analitik untuk stakeholder 3. Mengkomunikasikan insight dari data HR	Kejelasan dashboard, efektivitas komunikasi				3%
12	Mahasiswa mampu Mengintegrasikan AI dan machine learning dalam pengambilan keputusan HR	1. Menjelaskan peran AI dalam analitik HR 2. Menerapkan teknik machine learning sederhana untuk data HR 3. Mengevaluasi etika penggunaan AI dalam HR	Pemahaman konsep AI, penerapan yang tepat				3%
13	Mahasiswa mampu menganalisis regulasi dan compliance AI dalam HR	1. Mengidentifikasi isu etika dalam pengumpulan dan penggunaan data HR 2. Menerapkan prinsip-prinsip privasi data 3. Mengembangkan pedoman etika untuk analitik HR	Ketajaman identifikasi isu, kualitas pedoman				3%
14	Mengembangkan strategi implementasi data driven HRD	1. Merancang roadmap implementasi analitik HR 2. Mengidentifikasi hambatan dan solusi implementasi 3. Mengembangkan change management untuk transformasi berbasis data	Kelengkapan roadmap, relevansi solusi				3%

15	Simulasi pengambilan keputusan strategis berbasis data	1. Menerapkan analisis data untuk studi kasus kompleks 2. Mengembangkan rekomendasi strategis berbasis data 3. Mempresentasikan hasil analisis kepada stakeholder simulasi	Kedalaman analisis, kualitas rekomendasi				4%
16	Ujian Akhir Semester	1. Mempresentasikan sistem pengambilan keputusan berbasis data untuk HRD 2. Menyusun laporan akhir proyek implementasi 3. Menjawab pertanyaan panel dan memberikan justifikasi berbasis data	Kejelasan presentasi, kedalaman analisis, kualitas implementasi				35%

SDGS (Sustainable Development Goals)



Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (CPL-Prodi)** adalah rumusan kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan program studi yang mencakup sikap, penguasaan pengetahuan, keterampilan umum, dan keterampilan khusus sesuai dengan jenjang kualifikasi, yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL-Prodi yang dibebankan pada Mata Kuliah** adalah bagian dari CPL-Prodi yang dipilih dan relevan untuk dikembangkan melalui suatu mata kuliah, sebagai dasar perumusan capaian pembelajaran mata kuliah.
3. **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dirumuskan secara spesifik dan diturunkan dari CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah, serta menggambarkan kompetensi yang harus dicapai mahasiswa setelah menyelesaikan mata kuliah.
4. **Sub-CPMK** adalah kemampuan akhir yang direncanakan pada setiap tahap pembelajaran, sebagai penjabaran lebih rinci dari CPMK, bersifat terukur dan dapat diamati sesuai dengan materi pembelajaran.
5. **Indikator Penilaian** adalah pernyataan spesifik dan terukur yang digunakan untuk menilai ketercapaian Sub-CPMK, baik dari proses maupun hasil belajar mahasiswa, yang didukung dengan bukti penilaian.
6. **Kriteria Penilaian** adalah tolok ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat ketercapaian hasil belajar mahasiswa berdasarkan indikator penilaian, guna menjamin penilaian yang objektif, konsisten, dan adil. Kriteria penilaian dapat bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif.
7. **Bentuk Penilaian** meliputi penilaian tes dan non-tes sesuai dengan karakteristik capaian pembelajaran.
8. **Bentuk Pembelajaran** meliputi kuliah, responsi, tutorial, seminar atau bentuk lain yang setara, praktikum, praktik studio, praktik bengkel, praktik lapangan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
9. **Metode Pembelajaran** merupakan cara penyampaian pembelajaran yang digunakan untuk mencapai capaian pembelajaran, antara lain Small Group Discussion, Project Based Learning, Case Based Learning, Collaborative Learning, Discovery Learning, Self-Directed Learning, serta metode lain yang relevan.
10. **Materi Pembelajaran** adalah bahan kajian yang disusun secara sistematis dalam bentuk pokok dan sub-pokok bahasan untuk mendukung pencapaian Sub-CPMK.
11. **Bobot Penilaian** adalah persentase kontribusi setiap komponen penilaian terhadap nilai akhir mata kuliah, yang ditetapkan secara proporsional sesuai tingkat kompleksitas dan ketercapaian Sub-CPMK, dengan total keseluruhan sebesar 100%.
12. TM = Tatap Muka, PT = Penugasan Terstruktur, BM = Belajar Mandiri.