

Deskripsi Singkat MK	This course explores human resources from an Islamic perspective, emphasizing how to align HR practices with Islamic economic principles. Students will delve into various aspects of human resource management (HRM), including planning, recruitment, performance appraisal, and ethical considerations based on Islamic jurisprudence. The course is designed to help students understand the strategic role of human resources ('Insani Resources') in driving organizational success while adhering to Islamic values. Learning Materials: 1. Strategic Role of Insani Resources: Understanding the foundational importance of human resources in business strategy. 2. Islamic Management Practices: Exploration of management practices under Islamic law. 3. Shariah Compliance in HR Practices: Application of Shariah principles in the recruitment, selection, and management of personnel. 4. Ethical HRM: Incorporating the ethical teachings inspired by the nature of the prophets in everyday HR practices. Connection to Course Learning Outcomes (CLOs): Decision-making in HR issues will be based on Islamic economic principles, enhancing students' ability to analyze and interpret data ethically. Students will manage group projects, demonstrating responsibility in overseeing and evaluating HR tasks within a Sharia-compliant framework. Mastery over both general Islamic economic concepts and specific HR management practices, preparing students to tackle both academic and procedural HR challenges. Practical application of Islamic economic knowledge in solving HR problems, from recruitment to performance management. This course connects theoretical HR principles with practical, real-world applications in Islamic contexts. Through discussions, case studies, and interactive projects, students will engage deeply with the material. By the end of this course, students will have a comprehensive understanding of how to manage human resources in a manner that is compliant with Islamic principles, ready to apply this knowledge in various business environments.						
Pustaka	Utama :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maulida, S., & Rusydiana, A. S. (2023). Islamic Human Resource Management: Thematic Map and Research Cluster. Management and Sustainability, 2(1). 2. Islam, M. M., & Hossain, M. M. (2018). Human resource management: Mixing Islamic principles with conventional practices. Australasian Journal of Islamic Finance and Business, 4(1), 1-10. Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. 3. Muhammad Habib. 2018. Islamic teachings on human resource management. LAP LAMBERT Academic Publishing 4. Abbasi, Abdus Satar and Raj, Razaq. 2021. Principles of Islamic Economic Ethics for Contemporary Workplace. IGI Global USA 					
	Pendukung :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat 2. Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press 3. Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada 					
Dosen Pengampu	Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si. Ramdani, S.H.I., M.E. Dr. A'asy Fahrullah, S.Sos., M.Si. Taufiq Kurniawan, Lc., M.Sh., Ph.D. Nurwinsyah Rohmaningtyas, S.H.I., M.S.E.I. Dr. Moh Farih Fahmi, S.Pd., M.Pd.						
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Memahami Peran Strategis Sumber Daya Insani dan Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Insani	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mendefinisikan Peran Strategis Sumber Daya Insani 2. Mampu menjelaskan Urgensi dan Kebutuhan Sumber Daya Insani 3. Mampu menjelaskan Tantangan yang dihadapi dalam Pengembangan SDI 4. Mampu merumuskan Konsepsi MSDI 	Kriteria: Rubrik holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Perkuliahan di kelas dengan Problem Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Peran Strategis Sumber Daya Insani dan Tantangan dalam Pengembangan Sumber Daya Insani 3 X 50		Materi: 1. Peran Strategis SDI 2. Urgensi Pengembangan SDI 3. Konsep SDI Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i> Materi: 1. Peran Strategis SDI 2. Urgensi Pengembangan SDI 3. Konsep SDI Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i> Materi: 1. Peran Strategis SDI 2. Urgensi Pengembangan SDI 3. Konsep SDI Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i>	4%

2	Mampu Mendeskripsikan Desain Pekerjaan dan Perencanaan SDI	<ol style="list-style-type: none"> 1.● Mampu mengidentifikasi Elemen-elemen Desain Pekerjaan 2.● Mampu Menjelaskan Analisis Jabatan 3.● Mampu Mendeskripsikan Permintaan SDI 4.● Mampu menjelaskan keterkaitan Permintaan SDI, Pasokan SDI, dan Peluang Pengembangan SDI 	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif</p>	Perkuliahan di kelas dengan Problem Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Desain Pekerjaan dan Perencanaan SDI 3 X 50		<p>Materi: 1. Elemen-elemen desain Pekerjaan 2. Analisis Jabatan 3. Permintaan SDI 4. Pasokan SDI</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Elemen-elemen desain Pekerjaan 2. Analisis Jabatan 3. Permintaan SDI 4. Pasokan SDI</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Elemen-elemen desain Pekerjaan 2. Analisis Jabatan 3. Permintaan SDI 4. Pasokan SDI</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p>	4%
3	Memahami Proses Rekrutmen dan Seleksi SDI	<ol style="list-style-type: none"> 1.● Mampu Menjelaskan Kendala-kendala dalam rekrutmen 2.● Mampu Menjelaskan saluran rekrutmen 3.● Mampu Mendeskripsikan evaluasi Rekrutmen 4.● Mampu Mengidentifikasi dasar-dasar dilakukannya seleksi 5.● Mampu Menjelaskan keterkaitan antara seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6.● Mampu Menjelaskan tantangan-tantangan dalam seleksi 	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif</p>	Perkuliahan di kelas dengan problem Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan terkait Proses Rekrutmen dan Seleksi SDI 3 X 50		<p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.</i></p>	5%

					<p><i>Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i></p>	
4	Memahami Proses Rekrutmen dan Seleksi SDI	<ol style="list-style-type: none"> 1.● Mampu Menjelaskan Kendala-kendala dalam rekrutmen 2.● Mampu Menjelaskan saluran rekrutmen 3.● Mampu Mendeskripsikan evaluasi Rekrutmen 4.● Mampu Mengidentifikasi dasar-dasar dilakukannya seleksi 5.● Mampu Menjelaskan keterkaitan antara seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6.● Mampu Menjelaskan tantangan-tantangan dalam seleksi 	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Perkuliahan di kelas dengan case based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan terkait Proses Rekrutmen dan Seleksi SDI 3 X 50	<p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017.</i></p>	3%

					<p><i>Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <p>Materi: 1. Kendala-kendala rekrutmen 2. Saluran rekrutmen 3. Evaluasi rekrutmen 4. Dasar seleksi 5. Hubungan seleksi dengan fungsi personalia lainnya 6. Tantangan dalam seleksi</p> <p>Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i></p>	
5	Mampu Menjelaskan Proses Latihan dan Pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1.● Mampu menjelaskan urgensi kegiatan orientasi 2.● Mampu menjelaskan tujuan dilakukannya Latihan dan pengembangan 3.● Mampu menjelaskan metode-metode Latihan dan pengembangan 4.● Mampu menjelaskan evaluasi program Latihan dan pengembangan 	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Perkuliahan di kelas dengan case based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Latihan dan Pengembangan SDI 3 X 50	<p>Materi: 1. Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <p>Materi: 1. Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <p>Materi: 1.</p>	5%

						<p>Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Program Orientasi 2. Latihan dan Pengembangan SDI 3. Evaluasi Latihan dan Pengembangan</p> <p>Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i></p>
--	--	--	--	--	--	--

6	Mampu Mempraktikkan Proses Penilaian Kinerja dan Pemberian Kompensasi	<p>1.● Mampu menjelaskan manajemen kinerja</p> <p>2.● Mampu mendeskripsikan metode penilaian kinerja karyawan ● Mampu menjelaskan dan mempraktikkan penilaian kinerja karyawan yang efektif</p>	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Perkuliahan di kelas dengan case based learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Proses Penilaian Kinerja 3 X 50		<p>Materi: 1. Manajemen Kinerja 2. Penilaian Kinerja 3. Metode Penilaian Kinerja yang efektif</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Manajemen Kinerja 2. Penilaian Kinerja 3. Metode Penilaian Kinerja yang efektif</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Manajemen Kinerja 2. Penilaian Kinerja 3. Metode Penilaian Kinerja yang efektif</p> <p>Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Manajemen Kinerja 2. Penilaian Kinerja 3. Metode Penilaian Kinerja yang efektif</p> <p>Pustaka: <i>Grening-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i></p>	7%
---	---	---	---	---	--	--	----

7	Mampu memahami pengelolaan karier di organisasi/ perusahaan	<p>1.● Mampu Menjelaskan tentang pentingnya pengelolaan karir</p> <p>2.● Mampu Menjelaskan manajemen karir dan manfaatnya bagi perusahaan dan juga karyawan/ SDI</p> <p>3.● Mampu mendeskripsikan pengembangan karir.</p>	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif</p>	Perkuliahan di kelas dengan case based learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang pengelolaan karier di organisasi/ perusahaan 3 X 50		<p>Materi: 1. Pengelolaan Karir 2. Manajemen Retensi 3. Pengembangan Karir Karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Pengelolaan Karir 2. Manajemen Retensi 3. Pengembangan Karir Karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bishnis. Jakarta: Prenada</i></p>	5%
8	Ujian Tengah Semester	UTS	<p>Kriteria: Rubrik Penilaian</p> <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	ujian tengah semester 3 X 50		<p>Materi: Konsep Manajemen Sumber Daya Insani</p> <p>Pustaka: <i>Maulida, S., & Rusydiana, A. S. (2023). Islamic Human Resource Management: Thematic Map and Research Cluster. Management and Sustainability, 2(1).</i></p>	15%
9	Memahami Bentuk-bentuk Kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Mampu Membedakan bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan (gaji, insentif, tunjangan Kesehatan, reward dan punishment, serta tunjangan pensiun) Mampu Menjelaskan Mampu menjelaskan falsafah penggajian Mampu menjelaskan penggajia berdasarkan pada evaluasi jabatan Mampu menjelaskan Jenis-jenis insentif dan dasar pemberian insentif	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Perkuliahan di kelas dengan problem Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Bentuk-bentuk Kompensasi yang diberikan kepada karyawan	WAG (diskusi) Google Classroom (materi) Google Meet (kuliah) (lecture) Google Form (tes) [1 x 3 x 50 menit] Tugas 9: Melakukan observasi pada UMKM secara kelompok dan melakukan pengamatan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan masalahnya bagi karyawan, kemudian mempresentasikannya di kelas.	<p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pensiun</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pensiun</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan</p>	3%

						<p>Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pension Pustaka: Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. <i>Manajemen Sumber Daya Insani</i>. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :</p> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pension Pustaka: Dessler, Gary. 2016. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14</i>. Jakarta: Salemba Empat</p> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pension Pustaka: Djamaluddin Ancok, 2003. <i>Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Yogyakarta: UII Press</p> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pension Pustaka: Grensing-Pophal, Lin. 2000. <i>Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis</i>. Jakarta: Prenada</p>	
10	Memahami Bentuk-bentuk Kompensasi yang diberikan kepada karyawan	Mampu Membedakan bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan (gaji, insentif, tunjangan Kesehatan, reward	Kriteria: Rubrik holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Perkuliahan di kelas dengan problem Based Learning berbasis Student Centered		Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6.	6%

dan punishment, serta tunjangan pensiun) Mampu Menjelaskan falsafah penggajian Mampu menjelaskan penggajia berdasarkan pada evaluasi jabatan Mampu menjelaskan Jenis-jenis insentif dan dasar pemberian insentif

Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Bentuk-bentuk Kompensasi yang diberikan kepada karyawan

Tunjangan pensiion
Pustaka:
Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.

Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi
2. Gaji 3. Insentif
4. Tunjangan Kesehatan
5. Reward dan Punishment
6. Tunjangan pensiion

Pustaka:
Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi
2. Gaji 3. Insentif
4. Tunjangan Kesehatan
5. Reward dan Punishment
6. Tunjangan pensiion

Pustaka: *Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :*

Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi
2. Gaji 3. Insentif
4. Tunjangan Kesehatan
5. Reward dan Punishment
6. Tunjangan pensiion

Pustaka:
Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat

Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi
2. Gaji 3. Insentif
4. Tunjangan Kesehatan
5. Reward dan Punishment
6. Tunjangan pensiion

Pustaka:
Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

					<p>Yogyakarta: UII Press</p> <p>Materi: 1. Jenis-jenis kompensasi 2. Gaji 3. Insentif 4. Tunjangan Kesehatan 5. Reward dan Punishment 6. Tunjangan pension</p> <p>Pustaka: <i>Greensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bishnis. Jakarta: Prenada</i></p>	
11	Mampu menjelaskan cara perusahaan Mengelola Retensi, Keterlibatan, dan Karier Karyawan	Mampu menjelaskan perputaran karyawan (perputaran sukarela dan perputaran paksa) dan factor-faktor yang mempengaruhi perputaran Mampu menjelaskan Pendekatan Komprehensif untuk Mempertahankan Karyawan Mampu menceritakan tahapan penarikan diri dari pekerjaan Mampu menjelaskan cara meningkatkan keterlibatan karyawan	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif</p>	Perkuliahan di kelas dengan problem Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang cara perusahaan Mengelola Retensi, Keterlibatan, dan Karier Karyawan	<p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press.</i> Pendukung :</p> <p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri</p>	6%

						<p>dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i></p> <p>Materi: 1. Perputaran karyawan 2. Mempertahankan karyawan 3. Penarikan diri dari pekerjaan 4. Meningkatkan keterlibatan karyawan</p> <p>Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i></p>	
12	Menjelaskan dan Mempraktikkan Etika, Relasi Karyawan, Perlakuan Adil Di Tempat Kerja, dan manajemen konflik	Mampu menjelaskan dasar-dasar etika dan perlakuan adil di tempat kerja Mampu Menjelaskan etika dalam bisnis Mampu mengidentifikasi hak-hak karyawan dan kewajiban pemberi kerja Mampu menjelaskan manajemen konflik	Kriteria: Rubrik holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasis	Perkuliahan di kelas dengan Case Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Etika, Relasi Karyawan, dan Perlakuan Adil Di Tempat Kerja, dan manajemen konflik		<p>Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik</p> <p>Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <p>Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik</p> <p>Pustaka: <i>Wahjono, Sentot</i></p>	5%

Imam. 2017.
Manajemen Sumber Daya Manusia.
Jakarta: Salemba Empat.

Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik

Pustaka: Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Insani.* Jakarta: Universitas Terbuka Press.
Pendukung :

Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik

Pustaka: Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14.* Jakarta: Salemba Empat

Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik

Pustaka: Djamaluddin Ancok, 2003. *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: UII Press

Materi: 1. Dasar-dasar etika 2. Etika bisnis 3. Hak dan kewajiban karyawan 4. Hak dan kewajiban pemberi kerja 5. Manajemen konflik

Pustaka: Grensing-Pophal, Lin. 2000. *Human*

						<i>Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i>	
--	--	--	--	--	--	---	--

13	Mampu menjelaskan Etos Kerja Islami	Mampu menjelaskan pentingnya etos kerja dalam Islam Mampu mendeskripsikan etos kerja yang sesuai dengan Al-Quran Mampu menjelaskan implementasi sifat-sifat rasul (akhlakul karimah) dalam bekerja	Kriteria: Rubrik holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Perkuliahan di kelas dengan Case Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Etos Kerja Islami		Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i> Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i> Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :</i> Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i> Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i> Materi: 1. Etos Kerja 2. Akhlakul Karimah Pustaka: <i>Grening-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis. Jakarta: Prenada</i>	5%
----	-------------------------------------	--	--	--	--	--	----

14	Mampu menjelaskan Pentingnya motivasi dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1.● Mampu menjelaskan konsep motivasi 2.● Mampu menjelaskan teori-teori motivasi 3.● Mampu mengidentifikasi jenis-jenis motivasi 4.● Mampu menjelaskan alat-alat motivasi 5.● Mampu menjelaskan motivasi yang sesuai dengan Islam 	<p>Kriteria: Rubrik holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Perkuliahan di kelas dengan Case Based Learning berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Pentingnya motivasi dalam organisasi		<p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i></p> <hr/> <p>Materi: 1. Motivasi Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bishis. Jakarta: Prenada</i></p>	7%
----	--	---	---	--	--	---	----

15	Mampu Menjelaskan Sistem Informasi SDI	Mampu Menelaah urgensi SIM SDI Mampu Menjelaskan fungsi SIM SDI Mampu menjelaskan Manfaat dari Penerapan SIM SDI	Kriteria: Rubrik holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Perkuliahan di kelas dengan lecturer course berbasis Student Centered Learning. Dosen memberikan penjelasan tentang Sistem Informasi Manajemen SDM	WAG (diskusi) Google Classroom (materi) Google Meet (kuliah) (lecture) Google Form (tes) [1 x 3 x 50 menit]	Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.</i> Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Wahjono, Sentot Imam. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.</i> Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. Manajemen Sumber Daya Insani. Jakarta: Universitas Terbuka Press. Pendukung :</i> Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat</i> Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Djamaluddin Ancok, 2003. Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: UII Press</i> Materi: 1. Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Grensing-Pophal, Lin. 2000. Human Resources Book. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bishis. Jakarta: Prenada</i>	5%
----	--	--	--	--	--	---	----

16	ujian akhir semester	UAS	Kriteria: Rubrik Penilaian Bentuk Penilaian : Tes	UAS		Materi: SDI dalam Organisasi dan Sistem Informasi SDI Pustaka: <i>Islam, M. M., & Hossain, M. M. (2018). Human resource management: Mixing Islamic principles with conventional practices. Australasian Journal of Islamic Finance and Business, 4(1), 1-10.</i> Misno, Abdurrahman dan Farid, Muhammad Fahri. 2019. <i>Manajemen Sumber Daya Insani.</i> Jakarta: Universitas Terbuka Press.	15%
----	----------------------	-----	---	-----	--	--	-----

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	50%
2.	Penilaian Portofolio	20%
3.	Tes	30%
		100%

Catatan

- 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 studinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
- 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.
- 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.
- Sub-CPMK 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.
- 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.
- 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.
- Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
- 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.
- 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.
- Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
- Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
- TM= Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

Koordinator Program Studi S1
Ekonomi Islam



Clarashinta Canggih, S.E., CIFP.
NIDN 0004098702

UPM Program Studi S1 Ekonomi
Islam



Fira Nurafini, S.EI., M.SEI.
NIDN 0711089202

File PDF ini digenerate pada tanggal 5 April 2025 Jam 16:36 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

