



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi S1 Pendidikan Administrasi Perkantoran

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																																					
Manajemen Sumber Daya Manusia	8721002136	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=2 P=0 ECTS=3.18	2	1 Mei 2023																																																																																																					
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																																																																					
	Brillian Rosy, S.Pd., M.Pd.		Dr. Meylia Elizabeth Ranu, S.Pd., M.S.M		Brillian Rosy, S.Pd., M.Pd.																																																																																																					
Model Pembelajaran	Case Study																																																																																																									
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																																									
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																																									
	CPMK - 1	Mahasiswa mampu menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaannya sebagai pemimpin atau manajer (PLO 4)																																																																																																								
	CPMK - 2	Mahasiswa mampu menjelaskan teori dan substansi manajemen SDM secara tepat (PLO 7)																																																																																																								
	CPMK - 3	Mahasiswa mampu mengambil keputusan yang tepat dalam memecahkan masalah dalam pengelolaan SDM mulai dari analisis kebutuhan hingga pemutusan hubungan kerja SDM (PLO 9)																																																																																																								
	CPMK - 4	Mahasiswa mampu mengoperasikan teknologi informasi bidang manajemen SDM dengan tepat (PLO 12)																																																																																																								
	Matrik CPL - CPMK																																																																																																									
		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>CPMK</td></tr> <tr><td>CPMK-1</td></tr> <tr><td>CPMK-2</td></tr> <tr><td>CPMK-3</td></tr> <tr><td>CPMK-4</td></tr> </table>	CPMK	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4																																																																																																			
	CPMK																																																																																																									
	CPMK-1																																																																																																									
CPMK-2																																																																																																										
CPMK-3																																																																																																										
CPMK-4																																																																																																										
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																																										
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">CPMK</th> <th colspan="16">Minggu Ke</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th><th>11</th><th>12</th><th>13</th><th>14</th><th>15</th><th>16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>CPMK-1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>CPMK-2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>CPMK-3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>CPMK-4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	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																				
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																																																																																																										
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempelajari tentang fungsi pengelolaan SDM dalam organisasi mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian, dan pengendalian SDM dalam organisasi. Mata kuliah ini mengkaji proses SDM mulai dari proses SDM yang meliputi analisis jabatan, seleksi, rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan, hingga proses pasca kerja. Metode pembelajaran yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan diskusi dan Project Based Learning agar mahasiswa lebih aktif dalam proses pembelajaran. HRM membahas proses SDM yang dilaksanakan secara holistik oleh suatu organisasi karena HRM merupakan tahapan yang tidak dapat dipisahkan. Output pembelajarannya adalah mahasiswa dapat melakukan semua tahapan pengadaan SDM mulai dari proses analisis kebutuhan hingga pemutusan hubungan kerja SDM (proses pasca kerja).																																																																																																									
Pustaka	Utama :																																																																																																									
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 2003. Behavior In Organizations. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. 2. Mick Marchington, Adrian Wilkinson, Rory Donnelly, Anastasia Kynighou. 2020. Human Resource Management at Work: The Definitive Guide. Seventh Edition. Kogan Page 3. Paritosh Mishra, Balvinder Shukla, R Sujatha. 2021. Human Resource Management and the Implementation of Change. Routledge 4. Shaun Tyson. 2012. Essentials of Human Resource Management. Routledge 5. Werner, J. M. 2021. Human Resource Development: Talent Development. Cengage Learning. 																																																																																																									
	Pendukung :																																																																																																									

1. 1. Mathis, Robert L., and Jackson, John H. 2000. Personnel/Human Resource Management. St Paul: West Publishing Company
2. 2. Nankervis, Alan R., Compton, Robert L., Mc Carthy, Terence E. 1996. Strategic Human Resource Management. Melbourne: International Thomas Publishing Company.
3. 3. Soetjipto, Budi W., et al. 2002. Paradigma Baru MSDM. Jakarta: Amara Books
4. 4. Noe, Raymond A. 2017. Pelatihan dan pengembangan karyawan- Edisi ketujuh. Amerika Serikat : McGraw-Hill.
5. 5. Pucik, Vladimir. dkk. 2017. Tantangan Global: Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional - Edisi Ketiga. Chicago: Chicago Business Press.
6. 6. Das, P. K., Chhetri, M., & Tamang, M. R. 2021. Compensation Management. Ashok Yakkaldevi.
7. 7. Greer, C. R. 2021. Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing.
8. 8. Rees, G., & Smith, P. (Eds.). 2021. Strategic human resource management: An international perspective. Sage.

Dosen Pengampu
 Dr. Meylia Elizabeth Ranu, S.Pd., M.S.M.
 EVA MUFIDAH
 Durinda Puspasari, S.Pd., M.Pd.
 Durinta Puspasari, S.Pd., M.Pd.
 Brilliant Rosy, S.Pd., M.Pd.
 Ruri Nurul Aeni Wulandari, 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	mampu memahami konsep dan evolusi HRM (Human Resource Management)	1. Mampu mendefinisikan HRM 2. Mampu menganalisis perbedaan HRM dan Manajemen personalia 3. Mampu menjelaskan fungsi HRM, 4. Mampu menjelaskan evolusi dan aktivitas HRM di negara maju dan berkembang	Kriteria: Rubrik Penilaian Bentuk Penilaian: Aktifitas Partisipatif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	ceramah,diskusi,penugasan 2 X 50	-	Materi: konsep dan evolusi HRM (Human Resource Management) Pustaka: 1. Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 2003. Behavior In Organizations. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.	3%
2	Dapat memahami berbagai pendekatan HRM	1. Mampu menjelaskan pendekatan mekanis 2. Mampu menjelaskan pendekatan HRM 3. Mampu menjelaskan tantangan HRM	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian: Aktifitas Partisipatif	ceramah,diskusi,penugasan 2 X 50	diskusi	Materi: pendekatan HRM Pustaka: 4. Shaun Tyson. 2012. Essentials of Human Resource Management. Routledge	3%
3	Dapat memahami konsep perencanaan dan prediksi kebutuhan SDM	1. Mampu mendefinisikan perencanaan SDM 2. Mampu menganalisis permintaan SDM 3. Mampu menganalisis jenis-jenis perencanaan SDM 4. Mampu menjelaskan proses perencanaan SDM 5. Mampu menjelaskan hubungan strategi SDM dengan strategi perusahaan Mampu menjelaskan Teknik forecasting dan menghitung kebutuhan SDM	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian: Aktifitas Partisipatif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Projek Based Learning 3 X 50		Materi: kebutuhan SDM Pustaka: 1. Mathis, Robert L., and Jackson, John H. 2000. Personnel/Human Resource Management. St Paul: West Publishing Company	3%
4	Dapat memahami analisis jabatan	1. Mampu menjelaskan definisi analisis jabatan 2. Mampu menjelaskan tahapan analisis jabatan dan uraian jabatan 3. Mampu mendeskripsikan kegunaan analisis jabatan	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian: Aktifitas Partisipatif	Projek Based Learning 3 X 50		Materi: analisis jabatan Pustaka: 2. Nankervis, Alan R., Compton, Robert L., Mc Carthy, Terence E. 1996. Strategic Human Resource Management. Melbourne: International Thomas Publishing Company.	5%

5	Dapat memahami konsep seleksi (rekrutmen) dan orientasi SDM	1. Mampu mendefinisikan definisi seleksi dan tujuan seleksi.2. Mampu menjelaskan tantangan seleksi.3. Mampu menjelaskan jenis-jenis tes penerimaan.4. Mampu menjelaskan sumber seleksi.5. Mampu memahami program orientasi SDM.6. Mampu menjelaskan aspek-aspek dalam program orientasi	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Projek Based Learning 3 X 50		Materi: orientasi SDM Pustaka: 5. <i>Pucik, Vladimir. dkk. 2017. Tantangan Global: Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional - Edisi Ketiga. Chicago: Chicago Business Press.</i>	5%
6	Dapat memahami kebutuhan, jenis, metode, dan evaluasi pengembangan SDM	1. Mampu mendefinisikan pengembangan SDM 2. Mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM 3. Mampu menjelaskan jenis dan metode serta evaluasi pengembangan SDM, masalah pengembangan SDM	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	projek based learning 3 X 50		Materi: pengembangan SDM Pustaka: 4. Noe, Raymond A. 2017. <i>Pelatihan dan pengembangan karyawan- Edisi ketujuh. Amerika Serikat : McGraw-Hill.</i>	3%
7	Dapat memahami manajemen karir	1. Mampu mendefinisikan perencanaan karir 2. Mampu menjelaskan manfaat perencanaan karir 3. Mampu menjelaskan implementasi pengembangan karir 4. Mampu menjelaskan pola dan tahapan karir.	Kriteria: rubrik penilaian	Projek Based Learning 3 X 50		Materi: manajemen karir Pustaka: 7. <i>Greer, C. R. 2021. Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing.</i>	7%
8	UTS	UTS	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Tes	Tes 2 X 50		Materi: UTS Pustaka: 3. <i>Paritosh Mishra, Balvinder Shukla, R Sujatha. 2021. Human Resource Management and the Implementation of Change. Routledge</i> Materi: UTS Pustaka: 2. <i>Mick Marchington, Adrian Wilkinson, Rory Donnelly, Anastasia Kynighou. 2020. Human Resource Management at Work: The Definitive Guide. Seventh Edition. Kogan Page</i>	10%
9	Dapat memahami kebutuhan, jenis, metode dan evaluasi pengembangan SDM	1. Mampu mendefinisikan pengembangan SDM 2. Mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM 3. Mampu menjelaskan jenis dan metode serta evaluasi pengembangan SDM, isu-isu pengembangan SDM	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 3 X 50		Materi: kebutuhan SDM Pustaka: 1. <i>Mathis, Robert L., and Jackson, John H. 2000. Personnel/Human Resource Management. St Paul: West Publishing Company</i>	5%

10	Dapat memahami arti, manfaat, implementasi perencanaan dan pengembangan karir	1. Mampu mendefinisikan perencanaan karir 2. Mampu menjelaskan implementasi perencanaan karir 3. Mampu menjelaskan pengembangan karir	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 3 X 50		Materi: pengembangan karir Pustaka: 4. Noe, Raymond A. 2017. <i>Pelatihan dan pengembangan karyawan- Edisi ketujuh. Amerika Serikat : McGraw-Hill.</i>	5%
11	Dapat memahami konsep penggajian dan mengidentifikasi komponen kompensasi	1. Mampu mendefinisikan kompensasi 2. Mampu mengidentifikasi komponen kompensasi finansial dan non finansial 3. Mampu menjelaskan is-isu manajemen kompensasi	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 6 X 50		Materi: kompensasi Pustaka: 6. Das, P. K., Chhetri, M., & Tamang, M. R. 2021. <i>Compensation Management. Ashok Yakkaldevi.</i>	5%
12	Dapat memahami konsep penggajian dan mengidentifikasi komponen kompensasi	1. Mampu mendefinisikan kompensasi 2. Mampu mengidentifikasi komponen kompensasi finansial dan non finansial 3. Mampu menjelaskan is-isu manajemen kompensasi	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 6 X 50		Materi: kompensasi Pustaka: 6. Das, P. K., Chhetri, M., & Tamang, M. R. 2021. <i>Compensation Management. Ashok Yakkaldevi.</i>	5%
13	Dapat mendiskripsikan aktivitas-aktivitas dan penyelesaian konflik internal ke karyawan	1. Mampu mendefinisikan hub internal ke karyawan 2. Mampu menjelaskan aktivitas-aktivitas hub industrial, Serikat kerja, Surat perjanjian kerja, KKB	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 3 X 50		Materi: manajemen konflik Pustaka: 8. Rees, G., & Smith, P. (Eds.). 2021. <i>Strategic human resource management: An international perspective. Sage.</i>	5%
14	Dapat memahami program K3	1. Mampu menjelaskan pengertian program K3 2. Mampu Mendeskripsikan penyebab kecelakaan kerja 3. Mampu menjelaskan upaya mencegah kecelakaan kerja	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 3 X 50		Materi: K3 Pustaka: 2. Mick Marchington, Adrian Wilkinson, Rory Donnelly, Anastasia Kynighou. 2020. <i>Human Resource Management at Work: The Definitive Guide. Seventh Edition. Kogan Page</i>	5%
15	Dapat memahami konsep pemutusan hubungan kerja (PHK)	1. Mampu mendefinisikan PHK 2. Mampu menjelaskan alasan PHK 3. Mampu menjelaskan dasar hukum dan penyebab pemberhentian PNS	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	ceramah, diskusi, studi kasus 2 X 50		Materi: PHK Pustaka: 1. Mathis, Robert L., and Jackson, John H. 2000. <i>Personnel/Human Resource Management. St Paul: West Publishing Company</i>	5%
16	UAS	UAS	Kriteria: rubrik penilaian Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	tes, hasil proyek 3 X 50		Materi: UAS Pustaka: 7. Greer, C. R. 2021. <i>Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing.</i>	30%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	47.5%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	39.5%
3.	Tes	10%

Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang 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, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-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.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal

Koordinator Program Studi S1
Pendidikan Administrasi
Perkantoran



Brilliant Rosy, S.Pd., M.Pd.
NIDN 0026058703

UPM Program Studi S1 Pendidikan
Administrasi Perkantoran



NIDN

File PDF ini digenerate pada tanggal 7 April 2025 Jam 17:44 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

VALID