

	Universitas Negeri Surabaya Fakultas Sekolah Pascasarjana Program Studi S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia					Kode Dokumen																																																																																				
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER																																																																																										
MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																			
Sistem Pelatihan dan Pengembangan SDM		9510602005		T=2	P=0	ECTS=4.48	1 4 September 2025																																																																																			
OTORISASI		Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																																																				
		DEWI FITROTUS SA'DIYAH		ABDUL HAFIDZ		SYUNU TRIHANTOYO																																																																																				
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																																																																									
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																									
	CPL-5	Mengidentifikasi, merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program PSDM sesuai kebutuhan organisasi																																																																																								
	CPL-7	Memberikan konsultasi profesional dalam manajemen talenta, kinerja, budaya organisasi, dan desain organisasi adaptif																																																																																								
	CPL-11	Mengembangkan kebijakan, model, dan inovasi program PSDM yang responsif terhadap dinamika sosial, budaya, teknologi, dan lingkungan strategis																																																																																								
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																									
	CPMK - 1	Menunjukkan sikap profesional dalam merancang program pelatihan SDM.																																																																																								
	CPMK - 2	Menguasai teori, model, dan sistem pelatihan serta pengembangan SDM.																																																																																								
	CPMK - 3	Mampu menyajikan rancangan program dalam forum akademik.																																																																																								
	Matrik CPL - CPMK																																																																																									
<table><tr><td>CPMK</td><td>CPL-5</td><td>CPL-7</td><td>CPL-11</td></tr><tr><td>CPMK-1</td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-2</td><td></td><td></td><td>✓</td></tr><tr><td>CPMK-3</td><td></td><td>✓</td><td></td></tr></table>							CPMK	CPL-5	CPL-7	CPL-11	CPMK-1	✓			CPMK-2			✓	CPMK-3		✓																																																																					
CPMK	CPL-5	CPL-7	CPL-11																																																																																							
CPMK-1	✓																																																																																									
CPMK-2			✓																																																																																							
CPMK-3		✓																																																																																								
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																										
<table><tr><td rowspan="2">CPMK</td><td colspan="16">Minggu Ke</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr><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></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	Minggu Ke																																																																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																																																																										
CPMK-1		✓			✓				✓	✓					✓	✓																																																																										
CPMK-2	✓			✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓																																																																												
CPMK-3			✓								✓																																																																															
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang konsep, prinsip, dan praktik pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Mahasiswa akan mempelajari pentingnya perencanaan dan implementasi program pelatihan yang efektif, metode pelatihan yang beragam, evaluasi hasil pelatihan, serta strategi pengembangan karir. Selain itu, mata kuliah ini juga akan membahas peran teknologi dalam pelatihan, tantangan globalisasi terhadap pengembangan SDM, dan bagaimana membangun budaya belajar di tempat kerja. Melalui studi kasus dan simulasi, mahasiswa akan diajak untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi modern.																																																																																									
Pustaka	Utama :																																																																																									
	- Baporikar, N. (2024). Impact of Training and Development on Employee Performance at Public Enterprises. 2014, 234–262. https://doi.org/10.4018/979-8-3693-0517-1.ch013 - Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK), 3(3), 196–206. https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467 - Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2024). Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 15199–15205. https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154 - Indrayanti, I., & Ulfia, N. (2022). Authentic leadership and innovative work behavior through organizational culture: A study in Indonesian state-owned enterprises. F1000Research, 11, 1–16. https://doi.org/10.12688/f1000research.126559.1 - Kraiger, K., Passmore, J., Santos, N. R. dos, & Sigmar Malvezzi. (2015). The Psychology of Training, Development and Performance Improvement (M. Main Street (ed.); John Wiley, Nomor 112). Services, Pondicherry, India. - Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhi, K. H., & Ilham Akbar Zulfikar. (2023). Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah PT AR Rahmah Tour Kendal. Jurnal Manajemen dan Pemasaran, 1(2), 57–71. - Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Hasanudin Kasim. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di Era Globalisasi. Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2(2), 76–86. - Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 363–370. https://doi.org/https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154																																																																																									
	Pendukung :																																																																																									

- Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development (7th ed.). McGraw-Hill Education. - Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2018). Training in Organizations: An Evidence-Based Approach. Cengage Learning. - Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest, 14(2), 74-101.DOI:10.1177/1529100612436661 - Harrison, R. (2020). Employee Development: A Practical Guide. Kogan Page. - Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). Globalizing Human Resource Management. Routledge. - Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation. ATD Press. - Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page. - Sharma, R., & Kaur, M. (2021). Role of Training and Development in Employee Performance: A Study of Indian Corporates. Management Science Letters, 11(4), 1235–1244. DOI:10.5267/j.msl.2020.12.018							
Dosen Pengampu		ABDUL HAFIDZ DEWI FITROTUS SA'DIYAH Dr. Abdul Hafidz, S.Pd., M.Pd. Dr. Abdul Hafidz, S.Pd., M.Pd. Dr. Dewi Fitrotus Sa'diyah, S.HI., M.E.I. Dr. Dewi Fitrotus Sa'diyah, S.HI., M.E.I.					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk 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	Mahasiswa memahami konsep dasar sistem pelatihan dan pengembangan SDM	Pemahaman dasar teori sistem pelatihan	Kriteria: Konsep dasar pengembangan SDM. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, studi kasus sederhana		Materi: Impact of Training and Development on Employee Performance at Public Enterprises Pustaka: Baporikar, N. (2024). <i>Impact of Training and Development on Employee Performance at Public Enterprises. 2014, 234–262.</i> https://doi.org/...	5%
2	Mahasiswa dapat melakukan analisis kebutuhan pelatihan yang komprehensif	Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berbasis kasus	Kriteria: Pemahaman tentang proses analisis kebutuhan. Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio, Tes	Kriteria: Pemahaman tentang proses analisis kebutuhan. Bentuk Penilaian: Portofolio analisis, tes Ceramah, studi kasus sederhana		Materi: Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital Pustaka: Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiah. (2023). <i>Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK), 3(3), 196–206.</i> https://doi.org/...	5%
3	Mahasiswa mampu menyusun perencanaan program pelatihan	Merancang rencana pelatihan dari analisis kebutuhan	Kriteria: Kesesuaian dan kejelasan rencana pelatihan. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Case Method, diskusi		Materi: Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka: Elmanisar, V., Nellitawati, & Alkadri, H. (2024). <i>Manfaat Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 8(1), 15199–15205.</i> https://doi.org/...	5%
4	Metode dan Teknik Pelatihan I (On-the-Job Training)	Identifikasi dan penerapan metode OJT	Kriteria: Penerapan tepat OJT Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja	Diskusi kasus, role-playing		Materi: Authentic leadership and innovative work behavior through organizational culture: A study in Indonesian state-owned enterprises Pustaka: Indrayanti, I., & Ulfia, N. (2022). <i>Authentic leadership and innovative work behavior through organizational culture: A study in Indonesian state-owned enterprises. F1000Research, 11, 1–16.</i> https://doi.org/...	10%
5	Mahasiswa memahami dan mampu menerapkan Off-the-Job Training	Perbandingan efektivitas metode OJT dan Off-the-Job	Kriteria: Analisis perbandingan yang tepat. Bentuk Penilaian : Tes	Studi kasus, simulasi		Materi: The Psychology of Training, Development and Performance Improvement (M. Main Street (ed.) Pustaka: Kraiger, K., Passmore, J., Santos, N. R. dos, & Sigmar Malvezzi. (2015). <i>The Psychology of Training, Development and Performance Improvement (M. Main Street (ed.); John Wiley, Nomor 112). Services, Pondicherry, India.</i>	5%

6	Mahasiswa memahami teknologi dalam pelatihan berbasis e-learning	Merancang platform e-learning untuk pelatihan	Kriteria: Keberhasilan merancang elemen e-learning. Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Case study, learning		Materi: Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah PT AR Rahmah Tour Kendal Pustaka: Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., Tuhu, K. H., & Ilham Akbar Zulfikar. (2023). <i>Urgensi Pengimplementasian Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Mengoptimalkan Kualitas Pelayanan Biro Umrah PT AR Rahmah Tour Kendal. Jurnal Manajemen dan Pemasaran</i> , 1(2), 57–71.	5%
7	Mahasiswa mampu merencanakan pengembangan karir dan manajemen talenta	Merancang program talent management	Kriteria: Kesesuaian dan kelengkapan rencana talent management.. Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio, Praktik / Unjuk Kerja	Diskusi, simulasi kasus		Materi: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di Era Globalisasi Pustaka: Sewang, Umar, S. M., Yusuf, D., & Hasanudin Kasim. (2024). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) upaya Peningkatan Kinerja Karyawan di Era Globalisasi. Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis</i> , 2(2), 76–86.	5%
8	Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas pelatihan	Merancang dan menerapkan evaluasi pelatihan	Kriteria: Evaluasi yang akurat terhadap program. Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio, Tes	Studi kasus, problem-solving		Materi: Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pustaka: Suryani, Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). <i>Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains</i> , 2(3), 363–370. https://doi.org/...	10%
9	Mahasiswa dapat mendesain program pengembangan SDM	Merancang desain program pengembangan berbasis kebutuhan	Kriteria: Kualitas desain program Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Project-based learning, presentasi		Materi: Employee Training and Development (7th ed.). Pustaka: Noe, R. A. (2017). <i>Employee Training and Development (7th ed.). McGraw-Hill Education</i> .	5%
10	Mahasiswa mampu mengukur dan menganalisis efektivitas pelatihan	Analisis pengukuran efektivitas dari data pelatihan	Kriteria: Akurasi pengukuran efektivitas Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Case study & data analysis		Materi: Training in Organizations: An Evidence-Based Approach Pustaka: Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2018). <i>Training in Organizations: An Evidence-Based Approach. Cengage Learning</i> .	5%
11	Mahasiswa mampu merancang strategi budaya belajar di tempat kerja	Merancang strategi budaya belajar berkelanjutan	Kriteria: Kesesuaian strategi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Praktik / Unjuk Kerja	Diskusi kasus, brainstorming		Materi: The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Pustaka: Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). <i>The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest</i> , 14(2), 74-101. DOI:10.1177/1529100612436661	5%
12	Mahasiswa memahami strategi pelatihan kepemimpinan	Analisis dan implementasi pelatihan kepemimpinan.	Kriteria: Akurasi analisis kepemimpinan Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Praktik / Unjuk Kerja	Role-playing, simulasi		Materi: Employee Development: A Practical Guide Pustaka: Harrison, R. (2020). <i>Employee Development: A Practical Guide. Kogan Page</i> .	10%
13	Mahasiswa memahami dampak globalisasi terhadap pengembangan SDM	Mengidentifikasi perubahan global dalam pengembangan SDM	Kriteria: Pemahaman perubahan global. Bentuk Penilaian : Tes	Case study, diskusi		Materi: Globalizing Human Resource Management Pustaka: Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). <i>Globalizing Human Resource Management. Routledge</i> .	5%
14	Mahasiswa memahami inovasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM	Mengidentifikasi inovasi terbaru di bidang pelatihan	Kriteria: Kesesuaian inovasi yang diusulkan. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Studi kasus, problem-solving		Materi: Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Pustaka: Armstrong, M. (2020). <i>Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page</i> .	5%

15	Mahasiswa mampu merumuskan strategi pengembangan SDM di era digital	Merumuskan strategi digital untuk pengembangan SDM	Kriteria: Ketepatan strategi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Case study, diskusi		Materi: Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation Pustaka: Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). <i>Kirkpatrick's Four Levels of Training Evaluation</i> . ATD Press.	5%
16	Mahasiswa mampu menyajikan hasil proyek pengembangan pelatihan dan SDM	Presentasi proyek pengembangan	Kriteria: Kualitas dan kedalaman presentasi. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Presentasi, diskusi		Materi: Role of Training and Development in Employee Performance: A Study of Indian Corporates. Pustaka: Sharma, R., & Kaur, M. (2021). <i>Role of Training and Development in Employee Performance: A Study of Indian Corporates. Management Science Letters, 11(4), 1235–1244.</i> DOI:10.5267/j.msl.2020.12.018	10%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	35.83%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	15.83%
3.	Penilaian Portofolio	17.5%
4.	Praktik / Unjuk Kerja	13.33%
5.	Tes	17.5%
		99.99%

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 prodinya 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.