



RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I JAKARTA

IDENTITAS MATA KULIAH		IDENTITAS PENGAMPU MATA KULIAH	
KODE MATA KULIAH	MM. 530	NAMA DOSEN	Dr. Marhalinda MM
NAMA MATA KULIAH	Manajemen SDM	KELOMPOK/BIDANG	MKK
BOBOT MATA KULIAH (SKS)	3 (Tiga) SKS		
SEMESTER	I (Satu)		
MATA KULIAH PRASYARAT	-		

CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL)	
KODE CPL	UNSUR CPL
SIKAP (S)	<ol style="list-style-type: none">1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.2. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.3. Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila.4. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada Negara dan Bangsa.5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain.6. Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.7. Menginternalisasi semangat kemandirian, norma, dan etika akademik dan profesi.8. Mengembangkan keilmuan secara berkelanjutan.
KETRAMPILAN UMUM (KU)	<ol style="list-style-type: none">1. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya MSDM.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur. 3. Mampu menyusun deskripsi saintifik hasil kajian tersebut di atas dalam THESIS, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi. 4. Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data.
PENGETAHUAN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguasai konsep teori tentang MSDM. 2. Menguasai prinsip tentang penyusunan laporan hasil penelitian yang empiris dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan bisnis global pada aspek MSDM. 3. Menguasai dan memprediksi perkembangan lingungan penelitian bisnis yang secara dinamis berubah pada bidang MSDM.
KETRAMPILAN KHUSUS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyusun, menyajikan laporan hasil penelitian empiris dan ilmiah berbasis perusahaan sesuai dengan standar global yang berlaku pada bidang MSDM. 2. Mampu mengevaluasi manajemen tata kelola korporat, peran dan tanggung jawab sosial dan lingkungan korporat dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika individu dan professional. 3. Mampu mengembangkan pendekatan multi disiplin yang terintegrasi untuk mengevaluasi MSDM strategik dan keputusan bisnis, serta mampu memberikan masukan kepada para eksekutif dalam berbagai penetapan strategi organisasi, budaya dan keputusan bisnis dalam lingkup nasional dan internasional. 4. Mampu berfikir dan berperan sebagai pemimpin manajemen perusahaan guna meningkatkan nilai organisasi dan keputusan strategis, berbasis hasil penelitian empiris dan ilmiah yang mendalam pada bidang MSDM.
BAHAN KAJIAN KEILMUAN	Pada mata kuliah ini mahasiswa dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan mengedepankan penguasaan topik utama mengenai pengertian fenomena bisnis terkini untuk memahami MSDM, mendefinisikan, integrasi antara intuisi dan analisis, melakukan adaptasi perubahan organisasi secara bertahap, dan perusahaan yang berdaya saing tinggi.
CP MATA KULIAH (CPMK)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat memahami pengertian MSDM STRATEGIK. 2. Mahasiswa dapat menjelaskan identifikasi permasalahan dan issue MDSM di era Global dan Industrial 4.0. 3. Mahasiswa dapat menerapkan mengambil keputusan manajemen yang handal dari aspek MSDM. 4. Mahasiswa dapat menggunakan model MSDM yang efektif dalam system perusahaan yang efisien dan fektif.

PENGALAMAN BELAJAR	Pengalaman Belajar mahasiswa diwujudkan dalam mengidentifikasi MSDM yang dihadapi perusahaan, menyusun penyelesaian masalah bisnis secara organisasional dan mempresentasikan ide gagasan dalam bentuk essay dan harus dikerjakan oleh Mahasiswa selama 1 (satu) Semester
DAFTAR REFERENSI	<p>Utama:</p> <p>Dessler, Gary, 2008. Human Resources Management, Eleventh Edition, Upper Sadle River, New Jersey, Pearson Education Inc. (DG).</p> <p>Stone, Raymond J, 2008. Human Resources Management, 6th Edition, Milton Qld, John Willey & Sons Australia, Ltd (SRJ).</p> <p>Pendukung:</p> <p>(Demo, Neiva, Nunes, & Rozzett, 2012; Fan, Xia, Zhang, Zhu, & Li, 2016; Gabcanova, 2012; Gabriel, Cheshin, Moran, & van Kleef, 2016; Poba-Nzaou, Lemieux, Beaupré, & Uwizeyemungu, 2016; Rusu & Avasilcai, 2014; Stachova, Stacho, & Vicen, 2017; Tesone, 2004; Xerri & Reid, 2017)</p>

MIN GGU KE-	KEMAMPUAN AKHIR	MATERI POKOK	REFERENSI	METODE PEMBELAJAR AN	WKT	PENILAIAN	
						INDIKATOR/ KODE CPL	TEKNIK PENILAIAN/ BOBOT
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mahasiswa dapat memahami pengertian manajemen SDM secara global pada era decade ini di perusahaan kecil maupun perusahaan besar	Mengenal MSDM. HRM position. HRM.	Dessler, Gary, 2008. Human Resources Management, Eleventh Edition, Upper Sadle River, New Jersey, Pearson Education Inc. (DG). Stone, Raymond J, 2008. Human Resources Management, 6 th Edition, Milton Qld, John Willey & Sons Australia, Ltd (SRJ).	Diskusi Kelompok Bentuk: Kuliah	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji pengertian tentang MSDM organisasi di era globalisasi baik pada perusahaan dengan skala besar multinasional maupun perusahaan dengan skala kecil.	Observasi/ Partisipasi

	multinasional..		Management, 6 th Edition, Milton Qld, John Willey & Sons Australia, Ltd (SRJ).				
			Pendukung: (Demo et al., 2012; Fan et al., 2016; Gabcanova, 2012; Gabriel et al., 2016; Poba-Nzaou et al., 2016; Rusu & Avasilcai, 2014; Stachova et al., 2017; Tesone, 2004; Xerri & Reid, 2017)				
2.	Mahasiswa dapat menidentifikasi dan menelaah perubahan HRM organisasi perusahaan dekade ini di era industrial 4.0	Perubahan lingkup MSDM di era Global. Peran adanya perubahan MSDM bagi perkembangan organisasi perusahaan. Faktor-faktor yang berperan penting.	Idem	Diskusi Kelompok/ Simulasi Bentuk: Kuliah	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji adanya perubahan MSDM organisasi perusahaan di era industrial 4.0.	Idem
3.	Mahasiswa dapat menjelaskan Peran dan fungsi dalam mengembangkan perusahaan. Manajer yang handal di era global.	Manajer HR. Peran dan fungsi dalam mengembangkan perusahaan. Manajer yang handal	Idem	Diskusi Kelompok Bentuk: Kuliah	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji Peran dan fungsi dalam mengembangkan perusahaan. Dan Manajer yang handal.	Idem
4.	Mahasiswa dapat	Procurement:	Idem	Diskusi	2 sks	Mahasiswa dapat	Idem

9.	Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 01.	PENGEMBANGAN KEMAMPUAN: Buat Essay dan presentasi tentang Perubahan lingkup MSDM di era Global. Serta Peran adanya perubahan MSDM bagi perkembangan organisasi perusahaan.	Idem	Presentasi dan Diskusi Kelompok/ Simulasi/ Studi Kasus/ Pembelajaran Berbasis pemikiran strategis di bidang pemasaran.	2 sks x 50 menit	Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun, dengan tema perubahan MSDM bagi perkembangan organisasi perusahaan. Di era global.	Idem
10.	Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 02.	Buat Essay dan presentasi: Analisis terhadap proses Developing human resources: Training and Development pada suatu perusahaan di era global.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun dengan tema : Developing human resources: Training and Development.	Idem
11.	Mahasiswa dapat memahami system compensation suatu perusahaan di era global.	The compensation. An establishing strategic pay plan. An incentive renumeration. The benefits and services.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mempelajari dan mendiskusikan penerapan system compensation suatu perusahaan di era global.	Idem
12.	Mahasiswa dapat memahami penerapan adaptasi An employee and Industrial relation	An employee and Industrial relation. Peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan wawasan para karyawan dalam mendukung misi perusahaan. Perencanaan relasi yang baik. Peran relasi yang baik. Penciptaan relasi yang baik.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mengkaji. Penerapan proses suatu An employee and Industrial relation	Idem
13.	Mahasiswa dapat memahami aspek dinamika An	An Industrial relation in company. The managing work place	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mengkaji peran An Industrial relation in company and	Idem

	Industrial relation in company and The managing work place relation.	relation. Negotiating in the work place, Employee safety and health.				The managing work place relation.	
14.	Mahasiswa dapat memahami aspek penting pada managing global human resources.	Managing Global human resources. Pemeilihan yang efektif. Persiapan penempatan.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji aspek terpenting dalam perencanaan managing global human resources.	Observasi/ Partisipasi/ Unjuk Kerja/ Tes Tertulis
15.	Mahasiswa dapat melakukan pengembangan managing human resources secara global.	Peran Managing Global human resources secara efisien dan efectif. Koordinasi CEO. Budgeting Treatment Kesesuaian fungsi dan spesialisasi. Daya dorong dan persaingan yang ketat di era global.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat melakukan Peran Managing Global human resources secara efisien dan efectif. Koordinasi CEO.	Idem
16.	UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)						
	TOTAL			48 JAM			100%

PENILAIAN dalam HURUF & Bobot Nilai		
Nilai Angka	Nilai Huruf	Nilai Bobot
90,00 – 100	A	4
85,00 – 89,99	A-	3.7
80,00 – 84,99	B+	3.3
75,00 – 79,99	B	3
70,00– 74,99	B-	2.7

BOBOT PENILAIAN		
No	Komponen Nilai	Prosentase (%)
1.	Tugas & Quizz	30%
2.	Ujian Tengah Semester (UTS)	30%
3.	Ujian Akhir Semester (UAS)	40%

65.00-69.99	C+	2.3
60.00-64.99	C	2
55.00-59.99	C-	1.7
50.00-54.99	D+	1.3
45.00-49.99	D	1
40.00-44.99	D-	0.7
0-39.99	E	0

RUBRIK PENILAIAN PRESENTASI				
NO.	ASPEK PENILAIAN	KRITERIA PENILAIAN	SKOR MAKSIMUM	PENILAIAN
1.	PENYAJIAN	- Persiapan	10	
		- Urutan Materi	15	
		- Penggunaan Alat Bantu Media dll	10	
2.	NASKAH PRESENTASI	- Kesesuaian dengan Proposal/Makalah	10	
		- Komposisi Slide	10	
3.	PEMAPARAN	- Penggunaan Bahasa Baku	15	
		- Kejelasan Isi Presentasi	15	
4.	SIKAP	- Penyampaian Materi	10	
		- Penampilan	5	
T O T A L			100	

Jakarta, Januari 2019

Menyetujui,
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Memeriksa,
Dosen Koordinator Rumpun Mata Kuliah

Menyusun,
Dosen Pengampu Mata Kuliah

(Dr. W Hary Susilo., MM.)
Nip.091.074. NIDN.0328056502.
SERTIFIKAT.11103102004428.

(Prof. Dr. Ismuhadjar MM)
NID/NIDN

(Dr. Marhalinda MM)
NID/NIDN

Pedoman Penting:

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap (S), penguasaan pengetahuan (PP), ketrampilan umum (KU) dan ketrampilan khusus (KK) sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. 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.
3. Kemampuan akhir yang diharapkan (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 (diambil dari setiap pertemuan pada bagan analisis instruksional).

Referensi

SAP/Silabus, Rencana dan Jadwal/Study Guide/Text Book/Tugas Terstruktur/Diktat/Slide/Presentasi

Metode Pembelajaran

Diskusi Kelompok/Simulasi/Studi Kasus/Pembelajaran Kolaboratif/Kooperatif/Berbasis Proyek/Berbasis Masalah

No	Metode Pembelajaran Mahasiswa	Kode
1	Small-Group Discussion	SGD
2	Role-Play & Simulation	RPS
3	Discovery Learning	DL
4	Self-Directed Learning	SDL
5	Cooperative-Learning	CoL
6	Collaborative-Learning	CbL
7	Contextual-learning	CtL
8	Project-Based Learning	PjBL
9	Project-Based Learning & Inquiry	PBL
10	Metode Pembelajaran lain yang secara efektif memfasilitasi pemenuhan Capaian Pembelajaran Lulusan	

Bentuk: Kuliah/Responsi/Tutorial/Seminar/Praktikum/Praktik Studio/Bengkel/Lapangan

Waktu Pembelajaran

Pengertian 1 (satu) SKS dalam bentuk Pembelajaran			Jam		
A	Kuliah, Responsi, Tutorial				
	Tatap Muka	Penugasan Terstruktur	Belajar Mandiri		
	50 menit/minggu/semester	60 menit/minggu/semester	60 menit/minggu/semester		
B	Seminar atau Bentuk Pembelajaran Lain yang Sejenis				
	Tatap Muka	Belajar Mandiri			
C	Praktikum, Praktik, Studio, praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan/atau Bentuk Pembelajaran lain yang setara				
	170 menit/minggu/semester				

Teknik Penilaian

Observasi/Partisipasi/Unjuk Kerja/Tes Tertulis/Tes Lisan/Angket

Teknik Penilaian SIKAP : dapat menggunakan Teknik Penilaian Observasi (Sesuai Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015, Pasal 21 Ayat 3)

- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Brazilian Administration Review*, 9(4), 26.
- Fan, D., Xia, J., Zhang, M. M., Zhu, C. J., & Li, Z. (2016). The paths of managing international human resources of emerging market multinationals: Reconciling strategic goal and control means. *Human Resource Management Review*, 26(4), 298-310. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.04.003
- Gabcanova, I. (2012). Human Resources Key Performance Indicators. *Journal of Competitiveness*, 4(1), 117-128. doi: 10.7441/joc.2012.01.09
- Gabriel, A. S., Cheshin, A., Moran, C. M., & van Kleef, G. A. (2016). Enhancing emotional performance and customer service through human resources practices: A systems perspective. *Human Resource Management Review*, 26(1), 14-24. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.09.003
- Poba-Nzaou, P., Lemieux, N., Beaupré, D., & Uwizeyemungu, S. (2016). Critical challenges associated with the adoption of social media: A Delphi of a panel of Canadian human resources managers. *Journal of Business Research*, 69(10), 4011-4019. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.06.006
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 51-58. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.02.459
- Stachova, K., Stacho, Z., & Vicen, V. (2017). Efficient involvement of human resources in innovations through effective communication. *Business: Theory and Practice*, 18(1), 33-42. doi: 10.3846/btp.2017.004
- Tesone, D. V. (2004). Development of a sustainable tourism hospitality human resources management module: a template for teaching sustainability across the curriculum. *International Journal of Hospitality Management*, 23(3), 207-237. doi: 10.1016/j.ijhm.2003.10.003
- Xerri, M. J., & Reid, S. R. M. (2017). HUMAN RESOURCES AND INNOVATIVE BEHAVIOUR: IMPROVING NURSING PERFORMANCE. *International Journal of Innovation Management*, 1850019. doi: 10.1142/S1363919618500196