



Universitas Riau
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Kode Dokumen
RPS-SAB 2201

Rencana Pembelajaran Semester

MATA KULIAH (MK)	KODE	RUMPUN MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tanggal Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia	SAB 2201		Teori : 3, Praktek : 4 0		31 Juli 2023
OTORISASI/PENGESAHAN	Koordinator Pengembang RPS		Ketua Program Studi		
			Dr. Lie Othman, S.Pi, MM, CDMP		
Capaian Pembelajaran	CPL Prodi yang dibebankan pada MK				
S4	Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggungjawab pada negara dan bangsa;				
S7	Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik				
S9	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan dan kewirausahaan.				
P2	2. Menguasai konsep teoretis secara umum terkait dengan teori-teori: kewirausahaan, inovasi sebagai bagian dari teori kreasi pengetahuan (knowledge creation), motivasi (motivation theory), perubahan (sosial dan manajemen) khususnya perilaku social dalam kewirausahaan, lintas budaya dalam organisasi bisnis, fungsi-fungsi bisnis, dan teori pemangku kepentingan				
P5	Menguasai metodologi manajemen perubahan, metode analisis kinerja organisasi bisnis, dan metode penelitian sosial				
P6	Menguasai prinsip dan teknik komunikasi persuasif lintas organisasi dan lintas budaya di bidang bisnis				
KU1	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				
KU3	Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni;				
KU5	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data				

KK1	1. Mengevaluasi implikasi suatu kebijakan, keputusan, maupun strategi dengan menggunakan pendekatan analitis dan sistematis yang dituangkan dalam format evaluasi terstandar yang minimum mencakup informasi tentang metodologi evaluasi, temuan evaluasi, kesimpulan, dan rekomendasi;
KK2	Mengidentifikasi, menganalisis, permasalahan bisnis terstruktur (structured business) dengan menggunakan pendekatan analitis dan sistematis dan merumuskan solusi yang dapat dipertanggungjawabkan;
CPMK	
CPMK1	Mahasiswa memahami konsep Manajemen Sumberdaya Manusia yang mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, retensi karyawan. (S7,S9,P2,P5)
CPMK2	Meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk mengelola sumberdaya manusia di perusahaan sehingga kinerja karyawan sesuai dengan harapan organisasi (P6,KU1,KU3)
CPMK3	Meningkatkan kemampuan dalam mengelola isu-isu sumberdaya manusia (KU5,KK1,KK2)
Sub-CPMK	
SUBCPMK1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen strategis Sumber Daya Manusia (CPMK1)
SUBCPMK2	Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab departemen MSDM (CPMK2)
SUBCPMK3	Mahasiswa mampu menjelaskan tren komposisi tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap MSDM (CPMK1)
SUBCPMK4	Mahasiswa mampu menjelaskan apa yang dimaksud kesetaraan dalam kesempatan kerja bagi karyawan serta keselamatan kerja berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional (CPMK3)
SUBCPMK5	Mahasiswa mampu memahami proses merencanakan dan mendesain kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi organisasi (CPMK2)
SUBCPMK6	Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan program pelatihan kepada kebutuhan organisasi (CPMK2)
SUBCPMK7	Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan (CPMK1)
SUBCPMK9	Mahasiswa mampu menjelaskan peran dari MSDM berbasis teknologi terhadap high-performance work system (CPMK2,CPMK3)
SUBCPMK10	Mahasiswa mampu membedakan antara involuntary dan voluntary turnover serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi (CPMK1)
SUBCPMK11	Mahasiswa mampu mengidentifikasi keputusankeputusan dalam mendesain struktur gaji (CPMK2)
SUBCPMK12	Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara insentif dan kinerja (CPMK2)
SUBCPMK13	Mahasiswa mampu menjelaskan peran penting benefits (CPMK3)
SUBCPMK14	Mahasiswa mampu menjelaskan peran serikat kerja dan hubungan kerja di dalam organisasi (CPMK2)
SUBCPMK15	Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana aktivitas bisnis internasional mempengaruhi MSDM (CPMK1,CPMK2)
Deskripsi MK	

Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi 2. Tanggung jawab departemen MSDM 3. Tren komposisi tenaga kerja 4. Kesetaraan kesempatan kerja Keselamatan kerja Perundangundangan ketenaga kerjaan 5. Perencanaan SDM Kebijakan rekrutmen Peran staf SDM dalam proses rekrutmen 6. Progam pelatihan karyawan Analisis kebutuhan pelatihan 7. Pengembangan karyawan Metoda-metoda pengembangan karyawan Manajemen karir 8. Highperformance work system MSDM berbasis teknologi Sistem Manajemen kinerja 9. Voluntary dan Involuntary turnover Persepsi karyawan terhadap keadilan organisas 10. Struktur gaji Persepsi organisasi 11. Program insentif Penilaian kinerja individual Penilaian kinerja tim 12. Peran program benefits Berbagai jenis program benefits 13. Serikat pekerja Kesepatan kerja Perjanjian kerja bersama 14. Perecanaan MSDM secara global Perbedaan praktek MSDM di berbagai negara						
Pustaka	1. ref[1] : Noe, A.R., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M (2016). Fundamentals of Human Resources Management, 6th Edition, New York: McGraw Hill Education (utama) 2. ref[2] : Perundang-Undangan Ketenagakerjaan (pendukung)						
Dosen Pengampu	Mandataris, frini karina andini, Dr. Seno Andri, M.SI, Dr. Okta Karneli, M.Si,						
Mata Kuliah Syarat							
Minggu ke-	Sub-CPMK (sbg kemampuan akhir yg diharapkan)	Penilaian (indikator)	Penilaian (kriteria dan bentuk)	Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
				Luring	Daring		

1	SUBCPMK1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen strategis Sumber Daya Manusia	Ketepatan menjelaskan konsep MSDM, tanggung jawab departemen MSDM, kompetensi pengawas MSDM, isu-isu terkini tentang MSDM dan jenis/peluang karir di departemen MSDM	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> diskusi pertanyaan dari bab.1</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2 (2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi; [1,]	5
2	SUBCPMK2. Mahasiswa mampu menjelaskan tanggung jawab departemen MSDM	Ketepatan menjelaskan konsep MSDM, tanggung jawab departemen MSDM	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab diskusi pertanyaan dari bab.1</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2 (2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Tanggung jawab departemen MSDM; [1,]	5
3	SUBCPMK3. Mahasiswa mampu menjelaskan tren komposisi tenaga kerja dan pengaruhnya terhadap MSDM	Ketepatan menjelaskan pengaruh perubahan tren komposisi tenaga kerja	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Tren komposisi tenaga kerja; [1,]	5

4	SUBCPMK4. Mahasiswa mampu menjelaskan apa yang dimaksud kesetaraan dalam kesempatan kerja bagi karyawan serta keselamatan kerja berdasarkan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia dan internasional	Ketepatan menjelaskan kesetaraan dalam kesempatan kerja serta keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang berlaku baik lokal maupun internasional	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Case-based method</i></p>	Kesetaraan kesempatan kerja Keselamatan kerja Perundangundangan ketenaga kerjaan; [1,]	5
5	SUBCPMK5. Mahasiswa mampu memahami proses merencanakan dan mendesain kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan strategi organisasi	Ketepatan menjelaskan proses perencanaan SDM dan	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1 (2x50)]</p> <p><i>Case-based method</i></p>	Perencanaan SDM Kebijakan rekrutmen Peran staf SDM dalam proses rekrutmen; [1,]	5
6	SUBCPMK6. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan program pelatihan kepada kebutuhan organisasi	Ketepatan menjelaskan cara melakukan analisis kebutuhan pelatihan	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1 (2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Progam pelatihan karyawan Analisis kebutuhan pelatihan; [1,]	5

7	SUBCPMK7. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara pengembangan karir dan pelatihan	Ketepatan menjelaskan isi hubungan antara pengembangan karyawan dan program pelatihan	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2(2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	<p>Pengembangan karyawan Metoda-metoda pengembangan karyawan Manajemen karir; [1,]</p>	5
8	UTS / Evaluasi Tengah Semester: melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya					
9	SUBCPMK9. Mahasiswa mampu menjelaskan peran dari MSDM berbasis teknologi terhadap high-performance work system	Ketepatan menjelaskan high-performance work system dan elemen-elemennya	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan di kelas</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	<p>Highperformance work system MSDM berbasis teknologi Sistem Manajemen kinerja; [1,]</p>	5
10	SUBCPMK10. Mahasiswa mampu membedakan antara involuntary dan voluntary turnover serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi	Ketepatan menjelaskan perbedaan involuntary dan voluntary turnover	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	<p>Voluntary dan Involuntary turnover Persepsi karyawan terhadap keadilan organisas; [1,]</p>	10

11	SUBCPMK11. Mahasiswa mampu mengidentifikasi keputusankeputusan dalam mendesain struktur gaji	Ketepatan mengidentifikasi kan berbagai keputusan dalam proses desain struktur gaji	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan□pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1(2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Struktur gaji Persepsi organisasi; [1,]	10
12	SUBCPMK12. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara insentif dan kinerja	Ketepatan menjelaskan hubungan antara program insentif dan kinerja	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan□pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 1(2x50)]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Program insentif Penilaian kinerja individual Penilaian kinerja tim; [1,]	10
13	SUBCPMK13. Mahasiswa mampu menjelaskan peran penting benefits	<p>□ Ketepatan menjelaskan peran benefits</p> <p>□ Ketepatan menjelaskan perbedaan berbagai jenis program benefits</p>	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan□pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	Peran program benefits Berbagai jenis program benefits; [1,]	10

14	SUBCPMK14. Mahasiswa mampu menjelaskan peran serikat kerja dan hubungan kerja di dalam organisasi	<ul style="list-style-type: none"> □ Ketepatan menjelaskan peran serikat pekerja □ Penguasaan terhadap perundang-undangan tentang serikat pekerja dan hubungan kerja 	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	<p>Serikat pekerja Kesepakatan kerja Perjanjian kerja bersama; [1,2,]</p>	10
15	SUBCPMK15. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana aktivitas bisnis internasional mempengaruhi MSDM	Ketepatan menjelaskan aktivitas bisnis internasional yang mempengaruhi MSDM	<p><i>Kriteria :</i> Ketepatan dan Penguasaan</p> <p><i>Bentuk :</i> Menjawab pertanyaan-pertanyaan dari studi kasus yang didiskusikan</p>	<p>Kuliah dan Diskusi [TM: 2x50]</p> <p><i>Ceramah</i></p>	<p>Percanaan MSDM secara global Perbedaan praktek MSDM di berbagai negara; [1,]</p>	10
16	UAS / Evaluasi Akhir Semester: melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa					