	Universitas Negeri Surabaya S1 Manajemen	Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan
Msdm Global	6120103090		3				19 November 2026

OTORISASI	Pengembang RPS	Koordinator RMK	Koordinator Program Studi
	Dyandra Armyta Ramadhan, S.E., M.M.	Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi.M.M	NINDRIA UNTARINI

Deskripsi Singkat MK

Mata kuliah MSDM Global membahas konsep, teori, dan praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi yang beroperasi pada lingkungan internasional. Mata kuliah ini mengkaji perbedaan antara manajemen sumber daya manusia domestik dan global, pengaruh budaya, institusi, ekonomi, teknologi, serta dinamika lingkungan global terhadap kebijakan dan praktik MSDM. Pembahasan mencakup strategi MSDM global, international staffing, rekrutmen dan seleksi internasional, manajemen ekspatriasi dan repatriasi, pengembangan karyawan global, sistem kinerja dan kompensasi internasional, hubungan industrial global, keberagaman dan inklusi, hingga pemanfaatan teknologi digital dan people analytics dalam pengambilan keputusan MSDM. Melalui pendekatan studi kasus dan analisis permasalahan organisasi global, mahasiswa diarahkan untuk mampu merancang strategi MSDM yang adaptif, berbasis teori, serta sesuai dengan tantangan bisnis global.

Capaian Pembelajaran (CP)

CPL-PRODI yang dibebankan pada MK

CPL-2	Menunjukkan karakter tangguh, kolaboratif, adaptif, inovatif, inklusif, belajar sepanjang hayat, dan berjiwa kewirausahaan
CPL-8	Lulusan mampu memecahkan masalah manajemen secara tepat (APSMBI 6)

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

CPMK-1	A5. Mahasiswa mampu menunjukkan karakter tangguh, adaptif, kolaboratif, inovatif, inklusif, dan bertanggung jawab dalam menghadapi keberagaman dan dinamika pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi global.
CPMK-2	C4. Mahasiswa mampu menganalisis strategi dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Global dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis internasional secara tepat.

Matrik CPL - CPMK

CPMK	CPL-2	CPL-8
CPMK-1	✔	
CPMK-2		✔

Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)

CPMK	Minggu Ke															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
CPMK-1						✔						✔				
CPMK-2	✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔

Pustaka

Utama :

1. Pucik, V., Evans, P., Björkman, I., & Morris, S. (2017). The Global Challenge: International Human Resource Management. 3rd Edition. Chicago: University of Chicago Press.
2. Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D. (2013). International Human Resource Management. 6th Edition. Cengage Learning.
3. Brewster, C., Mayrhofer, W., & Morley, M. (2016). New Challenges for European Human Resource Management. London: Palgrave Macmillan.

Pendukung :

1. Ball, D. A., Geringer, J. M., McNett, J. M., & Minor, M. S. (2014). International Business: The Challenge of Global Competition. McGraw-Hill.
2. Cavusgil, S. T., Knight, G., & Riesenberger, J. R. (2020). International Business: The New Realities. 5th Edition. Pearson.
3. Cullen, J. B., & Parboteeah, K. P. (2014). Multinational Management: A Strategic Approach. 6th Edition. Cengage Learning.

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (*offline*)	*Daring (online*)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	C2. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, ruang lingkup, perbedaan MSDM domestik dan MSDM Global, serta faktor yang membentuk praktik MSDM lintas negara. (Pertemuan 1)	1. Menjelaskan pengertian dan ruang lingkup MSDM Global. 2. Mengidentifikasi perbedaan MSDM domestik dan MSDM Global. 3. Menjelaskan pengaruh globalisasi terhadap praktik MSDM.	Ketepatan pemahaman konsep dasar MSDM Global, kemampuan menjelaskan perbedaan MSDM domestik dan global, serta kemampuan menghubungkan fenomena globalisasi dengan pengelolaan SDM. Bentuk: Partisipasi diskusi dan refleksi individu.		1. Ceramah interaktif, diskusi, studi literatur, dan case introduction.	Konsep dasar MSDM Global, perkembangan globalisasi bisnis, karakteristik organisasi global, perbedaan MSDM domestik dan MSDM Global, serta faktor lingkungan yang memengaruhi praktik MSDM lintas negara.	3%
2	C4. Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh perbedaan budaya nasional terhadap praktik MSDM Global secara tepat. (Pertemuan 2)	1. Mengidentifikasi dimensi budaya nasional. 2. Menganalisis hubungan budaya dengan perilaku kerja. 3. Menjelaskan implikasi budaya terhadap pengelolaan SDM.	Kemampuan mengidentifikasi aspek budaya dan menganalisis implikasinya terhadap praktik MSDM Global. Bentuk: Analisis kasus dan diskusi kelompok.		1. Case method, collaborative learning, diskusi kelompok.	Budaya nasional, dimensi budaya Hofstede, cultural intelligence, pengaruh budaya terhadap perilaku individu dan praktik MSDM global.	3%
3	C4. Mahasiswa mampu menganalisis keterkaitan strategi dan struktur perusahaan multinasional dengan kebijakan MSDM Global untuk mengidentifikasi keselarasan strategis secara tepat. (Pertemuan 3)	1. Menjelaskan karakteristik perusahaan multinasional. 2. Mengidentifikasi strategi global organisasi. 3. Menganalisis hubungan strategi bisnis dengan kebijakan SDM.	Kemampuan menghubungkan strategi organisasi global dengan implikasi MSDM berdasarkan teori yang relevan. Bentuk: Diskusi kasus dan analisis kelompok.		1. Problem based learning, case discussion.	Perusahaan multinasional (MNC), strategi global, struktur organisasi internasional, strategic international HRM.	3%
4	C4. Mahasiswa mampu membandingkan pendekatan kultural dan institusional dalam menjelaskan variasi sistem MSDM antarnegara secara sistematis. (Pertemuan 4)	1. Menjelaskan pendekatan budaya dan institusi. 2. Membandingkan sistem MSDM beberapa negara. 3. Menyusun kesimpulan berdasarkan analisis.	Kemampuan melakukan perbandingan praktik MSDM antarnegara berdasarkan konsep teoritis. Bentuk: Analisis komparatif.		1. Comparative learning, diskusi, literature review. Bobot	Pendekatan cultural dan institutional perspective, variasi sistem MSDM antarnegara, praktik HR lintas negara.	3%
5	C4. Mahasiswa mampu menganalisis alternatif strategi staffing, rekrutmen, dan seleksi internasional untuk menentukan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan global. (Pertemuan 5)	1. Menjelaskan pendekatan staffing internasional. 2. Menganalisis kelebihan dan keterbatasan setiap pendekatan. 3. Memberikan argumentasi pemilihan strategi staffing.	Kemampuan menganalisis alternatif staffing berdasarkan karakteristik organisasi dan lingkungan internasional. Bentuk: Studi kasus.		1. Case method, diskusi kelompok.	International staffing, ethnocentric, polycentric, regiocentric, geocentric approach, international recruitment and selection.	3%

6	A5. Mahasiswa mampu menunjukkan sikap adaptif, inklusif, tangguh, dan bertanggung jawab dalam merespons tantangan penugasan internasional dan penyesuaian lintas budaya. (Pertemuan 6)	1. Menunjukkan sikap menghargai perbedaan budaya dalam diskusi. 2. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan kolaboratif. 3. Menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap perspektif budaya yang berbeda. 4. Memberikan argumentasi yang mencerminkan pemahaman keberagaman.	Kemampuan menunjukkan sikap terbuka terhadap perbedaan budaya, aktif berpartisipasi dalam diskusi kelompok, serta memberikan perspektif yang inklusif melalui diskusi dan refleksi.		1. Collaborative learning, diskusi kelompok, role play, reflective learning.	Keberagaman tenaga kerja global, global mindset, intercultural collaboration, inclusive workplace.	3%
7	C4. Mahasiswa mampu menganalisis faktor keberhasilan dan kegagalan ekspatriasi, repatriasi, serta transfer pengetahuan dalam perusahaan multinasional secara tepat. (Pertemuan 7)	1. Menjelaskan konsep expatriate management. 2. Mengidentifikasi faktor keberhasilan dan kegagalan ekspatriasi. 3. Menganalisis strategi dukungan bagi tenaga kerja internasional.	Kemampuan menganalisis kasus ekspatriasi berdasarkan teori MSDM Global. Bentuk: Case analysis.		1. Case method, diskusi kelompok.	International assignment, expatriate management, expatriate adjustment, repatriation, knowledge transfer.	2%
8	C4. Mahasiswa mampu menganalisis kasus integratif MSDM Global dengan mempertimbangkan budaya, strategi, staffing, dan mobilitas internasional secara sistematis. (Pertemuan 8/UTS)						25%
9	C4. Mahasiswa mampu menganalisis sistem manajemen kinerja internasional dan faktor yang memengaruhi efektivitasnya pada perusahaan multinasional. (Pertemuan 9)	1. Menjelaskan konsep manajemen kinerja internasional. 2. Mengidentifikasi faktor yang memengaruhi evaluasi kinerja global. 3. Menganalisis tantangan penilaian kinerja lintas budaya.	Kemampuan menganalisis perbedaan pendekatan manajemen kinerja internasional berdasarkan teori MSDM Global. Bentuk: Analisis kasus dan diskusi kelompok.		1. Case method, collaborative learning, diskusi kelompok.	International performance management, sistem evaluasi kinerja global, standar kinerja internasional, tantangan penilaian kinerja lintas budaya.	3%
10	C4. Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan pelatihan, pengembangan, dan karier internasional serta keterkaitannya dengan strategi organisasi global. (Pertemuan 10)	1. Menjelaskan konsep pengembangan SDM global. 2. Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi dalam lingkungan internasional. 3. Menganalisis pendekatan pengembangan karyawan global.	Kemampuan menghubungkan kebutuhan pengembangan SDM dengan karakteristik organisasi internasional. Bentuk: Studi kasus dan tugas analisis.		1. Problem based learning, diskusi, case study.	International training and development, global leadership development, pengembangan karier internasional.	3%
11	C4. Mahasiswa mampu menganalisis pendekatan kompensasi internasional berdasarkan aspek keadilan, daya saing, dan mobilitas tenaga kerja global. (Pertemuan 11)	1. Menjelaskan konsep kompensasi internasional. 2. Mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kompensasi global. 3. Menganalisis perbedaan pendekatan kompensasi antarnegara.	Kemampuan menganalisis sistem kompensasi internasional berdasarkan konsep MSDM Global. Bentuk: Analisis kasus.		1. Case method, comparative analysis.	International compensation, expatriate compensation, benefit internasional, konsep keadilan kompensasi global.	3%
12	A5. Mahasiswa mampu menunjukkan sikap inklusif, kolaboratif, inovatif, dan bertanggung jawab dalam membahas hubungan industrial, standar ketenagakerjaan, serta keberagaman dan kesetaraan pada konteks global. (Pertemuan 12)	1. Menunjukkan penghargaan terhadap keberagaman budaya. 2. Berpartisipasi aktif dalam diskusi. 3. Menunjukkan pemahaman mengenai pentingnya inklusivitas.	Kemampuan menunjukkan sikap terbuka, menghargai perbedaan perspektif, dan berpartisipasi secara konstruktif dalam diskusi. Bentuk: Partisipasi dan refleksi individu.		1. Collaborative learning, reflective learning, role play.	Global leadership, diversity and inclusion, ethical issues in global HRM, hubungan kerja internasional.	3%

13	C4. Mahasiswa mampu menganalisis strategi MSDM pada merger dan akuisisi lintas negara, aliansi internasional, serta perusahaan global dan SME berdasarkan konteks organisasi yang relevan. (Pertemuan 13)	1. Mengidentifikasi tantangan integrasi SDM. 2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam merger lintas negara. 3. Menjelaskan alternatif pendekatan penyelesaian masalah.	Kemampuan mengidentifikasi permasalahan MSDM pada organisasi lintas negara dan menghubungkannya dengan konsep teoritis. Bentuk: Case analysis.		1. Case based learning, diskusi kelompok.	Cross-border merger and acquisition, international alliance, cultural integration, global organizational change.	3%
14	C4. Mahasiswa mampu menganalisis pemanfaatan Digital HR, AI, people analytics, dan data tenaga kerja lintas negara untuk mendukung pengambilan keputusan MSDM Global secara tepat. (Pertemuan 14)	1. Menjelaskan konsep Digital HR. 2. Mengidentifikasi manfaat teknologi dalam MSDM. 3. Menganalisis tantangan penggunaan AI dan people analytics.	Kemampuan menganalisis pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM berdasarkan konsep MSDM Global. Bentuk: Studi kasus dan tugas analisis.		1. Problem based learning, literature review, diskusi.	Digital HRM, artificial intelligence dalam HR, people analytics, HR technology pada organisasi global.	3%
15	C4. Mahasiswa mampu menganalisis strategi MSDM Global yang adaptif terhadap tren masa depan kerja, transformasi digital, dan dinamika lingkungan global. (Pertemuan 15)	1. Mengidentifikasi tren masa depan kerja. 2. Menganalisis dampaknya terhadap organisasi. 3. Menghubungkan tren dengan konsep MSDM Global.	Kemampuan mengidentifikasi tren dan menganalisis dampaknya terhadap MSDM Global. Bentuk: Presentasi dan diskusi.		1. Project discussion, presentation, collaborative learning.	Future of work, global workforce trends, remote work, gig economy, sustainability dalam MSDM Global.	2%
16	C4. Mahasiswa mampu menganalisis strategi MSDM Global secara komprehensif berdasarkan bukti, teori, teknologi, dan konteks lintas negara untuk menyelesaikan permasalahan organisasi global. (Pertemuan 16/UAS)	1. Mengidentifikasi permasalahan MSDM Global. 2. Menggunakan teori yang relevan dalam analisis. 3. Menyusun argumentasi berdasarkan hasil kajian. 4. Mengkomunikasikan hasil analisis secara sistematis.	Penilaian project mencakup: ketepatan identifikasi masalah, penggunaan teori, kualitas analisis, relevansi rekomendasi, kemampuan komunikasi hasil analisis. Bentuk: Project Case Analysis.		1. Project Based Learning, Case Based Learning, presentation.	Integrative Case Analysis MSDM Global (materi pertemuan 1–15).	35%

SDGS (Sustainable Development Goals)



Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (CPL-Prodi)** adalah rumusan kemampuan yang harus dimiliki oleh lulusan program studi yang mencakup sikap, penguasaan pengetahuan, keterampilan umum, dan keterampilan khusus sesuai dengan jenjang kualifikasi, yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL-Prodi yang dibebankan pada Mata Kuliah** adalah bagian dari CPL-Prodi yang dipilih dan relevan untuk dikembangkan melalui suatu mata kuliah, sebagai dasar perumusan capaian pembelajaran mata kuliah.
3. **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dirumuskan secara spesifik dan diturunkan dari CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah, serta menggambarkan kompetensi yang harus dicapai mahasiswa setelah menyelesaikan mata kuliah.
4. **Sub-CPMK** adalah kemampuan akhir yang direncanakan pada setiap tahap pembelajaran, sebagai penjabaran lebih rinci dari CPMK, bersifat terukur dan dapat diamati sesuai dengan materi pembelajaran.
5. **Indikator Penilaian** adalah pernyataan spesifik dan terukur yang digunakan untuk menilai ketercapaian Sub-CPMK, baik dari proses maupun hasil belajar mahasiswa, yang didukung dengan bukti penilaian.
6. **Kriteria Penilaian** adalah tolok ukur yang digunakan untuk menentukan tingkat ketercapaian hasil belajar mahasiswa berdasarkan indikator penilaian, guna menjamin penilaian yang objektif, konsisten, dan adil. Kriteria penilaian dapat bersifat kuantitatif dan/atau kualitatif.
7. **Bentuk Penilaian** meliputi penilaian tes dan non-tes sesuai dengan karakteristik capaian pembelajaran.
8. **Bentuk Pembelajaran** meliputi kuliah, responsi, tutorial, seminar atau bentuk lain yang setara, praktikum, praktik studio, praktik bengkel, praktik lapangan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
9. **Metode Pembelajaran** merupakan cara penyampaian pembelajaran yang digunakan untuk mencapai capaian pembelajaran, antara lain Small Group Discussion, Project Based Learning, Case Based Learning, Collaborative Learning, Discovery Learning, Self-Directed Learning, serta metode lain yang relevan.
10. **Materi Pembelajaran** adalah bahan kajian yang disusun secara sistematis dalam bentuk pokok dan sub-pokok bahasan untuk mendukung pencapaian Sub-CPMK.
11. **Bobot Penilaian** adalah persentase kontribusi setiap komponen penilaian terhadap nilai akhir mata kuliah, yang ditetapkan secara proporsional sesuai tingkat kompleksitas dan ketercapaian Sub-CPMK, dengan total keseluruhan sebesar 100%.
12. TM = Tatap Muka, PT = Penugasan Terstruktur, BM = Belajar Mandiri.