



**Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi S1 Manajemen**

Kode
Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																																				
Perencanaan SDM	6120103119	Manajemen Sumber Daya Manusia	T=3 P=0 ECTS=4.77	7	15 Juni 2020																																																																																																				
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																																																																				
	Nurul Indawati., SE., MM.		Dwiarko Nugrohoseno S.Psi. M.M		Yuyun Isbanah, S.E., M.SM.																																																																																																				
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																																																																																								
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																																								
	CPL-6	Lulusan mampu berkomunikasi secara efektif (APSMBI 3)																																																																																																							
	CPL-7	Lulusan mampu mengaplikasikan teknologi informasi dalam pengelolaan data keuangan, pemasaran, dan SDM dengan tepat (APSMBI 4)																																																																																																							
	CPL-10	Lulusan mampu mengelola organisasi secara etis (APSMBI 1)																																																																																																							
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																																								
	CPMK - 1	C2. Mahasiswa mampu menjelaskan teori perencanaan SDM dengan tepat																																																																																																							
	CPMK - 2	P5. Mahasiswa mampu menggunakan Teknologi Informasi dalam bidang Perencanaan SDM secara efektif																																																																																																							
	CPMK - 3	P5. Mahasiswa mampu mendesain keputusan strategis di bidang perencanaan SDM berdasarkan analisis lingkungan internal & lingkungan eksternal dan Sistem informasi SDM.																																																																																																							
	CPMK - 4	A5. Mahasiswa mampu bertindak sesuai karakter Iman, cerdas, mandiri, jujur, peduli dan tangguh (Idaman Jelita) dalam kegiatan pembelajaran Perencanaan SDM.																																																																																																							
	Matrik CPL - CPMK																																																																																																								
		<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>CPMK</th> <th>CPL-6</th> <th>CPL-7</th> <th>CPL-10</th> </tr> </thead> <tbody> <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> <tr> <td>CPMK-4</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>				CPMK	CPL-6	CPL-7	CPL-10	CPMK-1		✓		CPMK-2		✓		CPMK-3		✓		CPMK-4			✓																																																																																
	CPMK	CPL-6	CPL-7	CPL-10																																																																																																					
	CPMK-1		✓																																																																																																						
	CPMK-2		✓																																																																																																						
	CPMK-3		✓																																																																																																						
CPMK-4			✓																																																																																																						
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																																									
	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <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 ini memberikan pemahaman tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti; Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup Organisasi; Model-model Perencanaan SDM; Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan dan Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja), Audit SDM (Pekerjaan dan Keahlian); Kemampuan inventarisasi organisasi, Sistem Informasi SDM (SISDM); Peramalan permintaan SDM; peramalan penawaran SDM; Mengelola Surplus & Defisit SDM. Metode pembelajaran yang digunakan adalah analisis studi kasus, praktik perencanaan SDM di Lab SDM, diskusi, tugas proyek, dan refleksi yang diorientasikan pada pengambilan keputusan yang bijaksana sebagai seorang entrepreneur.																																																																																																								
Pustaka	Utama :	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon. 2. Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International. 3. Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat 4. Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama 																																																																																																							
	Pendukung :																																																																																																								

Dosen Pengampu		Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si. Agus Frianto, S.T., S.E., M.M. Heri Cahyo Bagus Setiawan, S.Pd.I., M.SM. Muhammad Husain, S.Pd., M.M. Dyandra Armyta Ramadhan, S.E., M.M. Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M. Bima Yatna Anugerah Ramadhani, B.Ba., M.M.					
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	Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti	1.1. Menjelaskan Perencanaan SDM (cerdas). 2. Menjelaskan Strategi Organisasi (cerdas tangguh mandiri). 3. Menjelaskan SDM sebagai kompetensi inti (cerdas mandiri). 2. Menjelaskan Perencanaan SDM	Kriteria: holistik Bentuk Penilaian: Aktifitas Partisipatif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan perencanaan SDM 3 X 50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan perencanaan SDM 3x50	Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	4%

2	Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti	<p>1.1. Menjelaskan Perencanaan SDM (cerdas).</p> <p>2. Menjelaskan Strategi Organisasi (cerdas tangguh mandiri).</p> <p>3. Menjelaskan SDM sebagai kompetensi inti (cerdas mandiri).</p> <p>2. Menjelaskan Strategi Organisasi</p>	<p>Kriteria: holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi Organisasi 3X 50</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi Organisasi 3x50</p>	<p>Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p> <hr/> <p>Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <hr/> <p>Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p>	4%
---	--	---	--	---	--	--	----

3	Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti	1. Menjelaskan Perencanaan SDM (cerdas). 2. Menjelaskan Strategi Organisasi (cerdas tangguh mandiri). 3. Menjelaskan SDM sebagai kompetensi inti (cerdas mandiri).	Kriteria: holistik Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi Organisasi 3 X 50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi Organisasi 3x50	Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> <hr/> Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> <hr/> Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i>	2%
---	--	--	--	--	--	---	----

4	Memahami teori-teori motivasi dan mengaplikasikan dalam kehidupan berorganisasi	<p>1.1. Dapat mendefinisikan motivasi dan menjelaskan proses motivasi</p> <p>2. Dapat menjelaskan hirarki kebutuhan Maslow, membedakan Teori X dan teori Y, dan Teori Motivasi Higiene</p> <p>3. Dapat menjelaskan teori-teori kontemporer motivasi</p> <p>4. Dapat mengaplikasikan konsep motivasi dalam beberapa kasus</p> <p>5. Dapat mendeskripsikan berbagai isu terkini tentang motivasi</p> <p>2. Menjelaskan Budaya Organisasi</p>	<p>Kriteria: holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Budaya Organisasi berdasarkan 3X 50</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Budaya Organisasi berdasarkan 3x50</p>	<p>Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi</p> <p>Pustaka: Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. <i>Human Resources Management</i>. New York: Allyn and Bacon.</p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi</p> <p>Pustaka: Casio, F Wayne. 2012. <i>Managing Human Resources</i>. New York: McGraw-Hill International.</p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi</p> <p>Pustaka: Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. <i>Human Resources Management Terjemahan</i>. Jakarta: Penerbit Salemba Empat</p>	2%
---	---	--	--	---	--	---	----

5	<p>1. Memahami teori-teori motivasi dan mengaplikasikan dalam kehidupan berorganisasi</p> <p>2. Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup</p>	<p>1.1. Dapat mendefinisikan motivasi dan menjelaskan proses motivasi</p> <p>2. Dapat menjelaskan hirarki kebutuhan Maslow, membedakan Teori X dan teori Y, dan Teori Motivasi Higiene</p> <p>3. Dapat menjelaskan teori-teori kontemporer motivasi</p> <p>4. Dapat mengaplikasikan konsep motivasi dalam beberapa kasus</p> <p>5. Dapat mendeskripsikan berbagai isu terkini tentang motivasi</p> <p>2.3. Menjelaskan Strategi SDM</p>	<p>Kriteria: holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi SDM</p> <p>3 X 50</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur dan mendiskusikan Strategi SDM</p> <p>3x50</p>	<p>Materi: Menjelaskan Strategi SDM</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p> <hr/> <p>Materi: Menjelaskan Strategi SDM</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <hr/> <p>Materi: Menjelaskan Strategi SDM</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: Menjelaskan Strategi SDM</p> <p>Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i></p>	2%
---	--	---	--	--	--	--	----

6	Memahami tentang Perencanaan SDM	1. Menjelaskan Perencanaan SDM (cerdas). 2. Menjelaskan Strategi Organisasi (cerdas tangguh mandiri). 3. Menjelaskan SDM sebagai kompetensi inti (cerdas mandiri).	Kriteria: holistik Bentuk Penilaian : Penilaian Praktikum	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Siklus Hukum Organisasi 3 X 50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Siklus Hukum Organisasi 3x50	Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i> Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i>	5%
---	----------------------------------	--	--	--	--	--	----

7	Mampu memahami Model-model Perencanaan SDM	Menjelaskan tentang Model-model Perencanaan SDM	Kriteria: Holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan model-model perencanaan SDM 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan model-model perencanaan SDM 3x50	Materi: Mampu memahami Modelmodel Perencanaan SDM Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> Materi: Mampu memahami Modelmodel Perencanaan SDM Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> Materi: Mampu memahami Modelmodel Perencanaan SDM Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i> Materi: Mampu memahami Modelmodel Perencanaan SDM Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i>	5%
---	--	---	---	---	---	---	----

8	ujian tengah semester	ujian tengah semester	<p>Kriteria: ujian tengah semester</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Tes</p>	ujian tengah semester 2x50	ujian tengah semester 2x50	<p>Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami Budaya Organisasi, Strategi SDM, dan Siklus Hidup</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami Modelmodel Perencanaan SDM</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: Memahami tentang Perencanaan SDM, Strategi Organisasi, dan SDM sebagai kompetensi inti</p> <p>Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i></p>	20%
9	Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)	Menjelaskan tentang Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)	<p>Kriteria: Holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Analisis Lingkungan Eksternal 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Analisis Lingkungan Eksternal 3x50	<p>Materi: Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human</i></p>	5%

						<p><i>Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p> <p>Materi: Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <p>Materi: Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)</p> <p>Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i></p> <p>Materi: Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p>
--	--	--	--	--	--	---

10	Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian)	Menjelaskan serta Bertindak cerdas dan jujur dalam Audit SDM (Pekerjaan dan Keahlian)	Kriteria: Holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Audit SDM 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Audit SDM 3x50	Materi: Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian) Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> Materi: Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian) Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> Materi: Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian) Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i> Materi: Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian) Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i>	4%
----	---	---	---	--	--	--	----

11	Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM)	Menjelaskan Kemampuan inventarisasi organisasi dan menggunakan teknologi yang mendukung Sistem Informasi SDM	Kriteria: Holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Kemampuan inventarisasi organisasi 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan Kemampuan inventarisasi organisasi 3x50	Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. <i>Human Resources Management</i> . New York: Allyn and Bacon. Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Casio, F Wayne. 2012. <i>Managing Human Resources</i> . New York: McGraw-Hill International. Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. <i>Human Resources Management Terjemahan</i> . Jakarta: Penerbit Salemba Empat Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: PT Refika Aditama	2%
----	--	--	---	--	--	--	----

12	Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM)	Menjelaskan Sistem Informasi SDM (SISDM)	Kriteria: Holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan SISDM 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur dan mendiskusikan SISDM 3x50	Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. <i>Human Resources Management</i> . New York: Allyn and Bacon. Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Casio, F Wayne. 2012. <i>Managing Human Resources</i> . New York: McGraw-Hill International. Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. <i>Human Resources Management Terjemahan</i> . Jakarta: Penerbit Salemba Empat Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM) Pustaka: Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: PT Refika Aditama	5%
----	--	--	---	---	---	---	----

13	Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM	Menjelaskan Peramalan permintaan SDM Mendesain peramalan permintaan SDM	Kriteria: Holistik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur, diskusi, dan mendemonstrasikan Peramalan permintaan SDM 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Membaca literatur, diskusi, dan mendemonstrasikan Peramalan permintaan SDM 3x50	Materi: Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i> Materi: Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i> Materi: Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i> Materi: Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i>	5%
----	---	---	---	--	--	---	----

14	Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM	Menjelaskan peramalan penawaran SDM	<p>Kriteria: Holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur, diskusi, dan mendemonstrasikan Peramalan penawaran SDM berdasarkan 3x50</p>	<p>1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek</p> <p>2. Membaca literatur, diskusi, dan mendemonstrasikan Peramalan penawaran SDM berdasarkan 3x50</p>	<p>Materi: Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM</p> <p>Pustaka: Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. <i>Human Resources Management</i>. New York: Allyn and Bacon.</p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM</p> <p>Pustaka: Casio, F Wayne. 2012. <i>Managing Human Resources</i>. New York: McGraw-Hill International.</p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM</p> <p>Pustaka: Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. <i>Human Resources Management Terjemahan</i>. Jakarta: Penerbit Salemba Empat</p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM</p> <p>Pustaka: Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. <i>Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: PT Refika Aditama</p>	5%
----	--	-------------------------------------	--	--	--	--	----

15	Mampu memahami tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM	Menjelaskan tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM	<p>Kriteria: Holistik</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Melakukan diskusi tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM 3x50	1. Diskusi, Pembelajaran Berbasis Proyek 2. Melakukan diskusi tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM 3x50	<p>Materi: Mampu memahami tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p> <hr/> <p>Materi: Mampu memahami tentang Mengelola Surplus & Defisit SDM</p> <p>Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i></p>	10%
16	ujian akhir semester	ujian akhir semester	<p>Kriteria: ujian akhir semester</p> <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	ujian akhir semester 2x50	ujian akhir semester 2x50	<p>Materi: Mampu memahami Analisis Lingkungan Eksternal (Pengaruh Pemerintah dan Kondisi Makroekonomi, Masalah Kependudukan & Persaingan, Komposisi Pasar Ketenagakerjaan & Pola Kerja)</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management .</i></p>	20%

						<p><i>New York: Allyn and Bacon.</i></p> <p>Materi: Mampu memahami dan bertindak sebagai Auditor SDM (Pekerjaan dan Keahlian)</p> <p>Pustaka: <i>Casio, F Wayne. 2012. Managing Human Resources . New York: McGraw-Hill International.</i></p> <p>Materi: Mampu memahami Kemampuan inventarisasi organisasi dan Menggunakan Sistem Informasi SDM (SISDM)</p> <p>Pustaka: <i>Robert L Mathis and John H Jackson. 2011. Human Resources Management Terjemahan . Jakarta: Penerbit Salemba Empat</i></p> <p>Materi: Mampu memahami tentang Peramalan permintaan SDM</p> <p>Pustaka: <i>Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia . Jakarta: PT Refika Aditama</i></p> <p>Materi: Mampu memahami tentang peramalan penawaran SDM</p> <p>Pustaka: <i>Monday, R Wayne and Robert M Noe. 2005. Human Resources Management . New York: Allyn and Bacon.</i></p>
--	--	--	--	--	--	---

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	38.5%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	17.5%
3.	Penilaian Portofolio	9%
4.	Penilaian Praktikum	5%
5.	Tes	30%
		100%

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 prodinya 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 25 Desember 2023

Koordinator Program Studi S1
Manajemen



Yuyun Isbanah, S.E., M.SM.
NIDN 0028128601

UPM Program Studi S1
Manajemen



Widyastuti, S.St., M.Si.
NIDN 0020127509

File PDF ini digenerate pada tanggal 21 Februari 2025 Jam 23:17 menggunakan aplikasi RPS-OBE SIDA Unesa

