



**Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Teknik
Program Studi S1 Sistem Informasi**

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan																																
Manajemen Sumber Daya Manusia	5720102026		T=2 P=0 ECTS=3.18	1	2 Oktober 2024																																
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																
		I Kadek Dwi Nuryana, S.T., M.Kom.																																
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																				
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																				
	CPL-4	Mengembangkan diri secara berkelanjutan dan berkolaborasi.																																			
	CPL-6	Mampu mengambil keputusan secara tepat baik mandiri maupun kelompok, bertanggung jawab dan sesuai etik dalam konteks penyelesaian masalah berdasarkan hasil analisis informasi dan data serta mengkomunikasikannya secara efektif																																			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																				
	Matrik CPL - CPMK																																				
	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20%;">CPMK</td> <td style="width: 20%;">CPL-4</td> <td style="width: 20%;">CPL-6</td> <td colspan="3"></td> </tr> </table>					CPMK	CPL-4	CPL-6																													
CPMK	CPL-4	CPL-6																																			
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																					
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td rowspan="2" style="width: 10%;">CPMK</td> <td colspan="16" style="text-align: center;">Minggu Ke</td> </tr> <tr> <td style="width: 5%;">1</td> <td style="width: 5%;">2</td> <td style="width: 5%;">3</td> <td style="width: 5%;">4</td> <td style="width: 5%;">5</td> <td style="width: 5%;">6</td> <td style="width: 5%;">7</td> <td style="width: 5%;">8</td> <td style="width: 5%;">9</td> <td style="width: 5%;">10</td> <td style="width: 5%;">11</td> <td style="width: 5%;">12</td> <td style="width: 5%;">13</td> <td style="width: 5%;">14</td> <td style="width: 5%;">15</td> <td style="width: 5%;">16</td> </tr> </table>					CPMK	Minggu Ke																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
CPMK	Minggu Ke																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																					
Deskripsi Singkat MK	Matakuliah ini membahas tentang konsep dan substansi aktivitas-aktivitas manajemen SDM yang dilakukan dalam suatu organisasi yang meliputi konsep dan evolusi SDM, analisis jabatan, perencanaan dan pengadaan SDM, proses rekrutmen dan seleksi SDM, proses orientasi dan penempatan SDM, pelatihan dan pengembangan karir SDM, perencanaan dan pengembangan karir SDM, penilaian kinerja SDM, kompensasi SDM, hubungan industrial, produktivitas kerja dan pemutusan hubungan kerja SDM, audit SDM. Perkuliahan dilaksanakan dengan sistem ceramah, diskusi, dan tugas.																																				
Pustaka	Utama :																																				
	<ol style="list-style-type: none"> 1. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Perencanaan dan Pengembangan SDM. 2006. Bandung: PT Refika Aditama 2. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. 2005. Bandung: PT Refika Aditama 3. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. 2009. Bandung: PT Remaja Rosdakarya 4. Emron Edison. Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2010. Bandung: Alfabeta 5. Garry Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2005. Jakarta: PT. Prenhalindo 6. Jackson, et al. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. 2011. Jakarta: Salemba Empat 5. Raymond A. Noe, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. 2011. New York: McGraw Hill 6. Suhariadi, Fendy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Surabaya: Airlangga University Press 9. Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia 10. Suwatno, Priansa J Donni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta 																																				
	Pendukung :																																				
Dosen Pengampu	Aries Dwi Indriyanti, S.Kom., M.Kom. Ghea Sekar Palupi, S.Kom., M.I.M. Berlian Maulidya Izzati, S.Kom. M.Kom. Monica Cinthya, S.T., M.Kom.																																				
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	Menjabarkan konsep dan evolusi MSDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menelaah evolusi dan aktivitas MSDM 2. Menyimpulkan pengertian dan pentingnya MSDM 3. Mampu Mendeskripsikan MSDM saat ini dan yang akan datang 		Membaca literatur, ceramah, studi kasus, berdiskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah, studi kasus, berdiskusi 2 X 50	Materi: Definisi dan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (SDM) Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM. 2005. Bandung: PT Refika Aditama	2%																														

2	Mengkaji berbagai tantangan MSDM	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu Menjelaskan tantangan internal dan tantangan eksternal 2.Mampu menjelaskan peluang dan tantangan kompetisi global 		Membaca literatur, ceramah, studi kasus, berdiskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah, studi kasus, berdiskusi 2 X 50	Materi: Fungsi-fungsi utama manajemen SDM: rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. <i>Evaluasi Kinerja SDM</i> . 2005. Bandung: PT Refika Aditama	2%
3	Mendesripsikan analisis jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan pengertian analisis jabatan 2.Menjabarkan manfaat analisis jabatan 3.Memerinci langkah-langkah dalam analisis jabatan 4.Menjabarkan teknik analisis jabatan 5.Menganalisis hasil analisis jabatan 		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Materi: Proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. <i>Perencanaan dan Pengembangan SDM</i> . 2006. Bandung: PT Refika Aditama	2%
4	Menjelaskan perencanaan dan peramalan kebutuhan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan pengertian perencanaan SDM 2.Menjabarkan manfaat perencanaan SDM 3.Mengidentifikasi proses perencanaan SDM 4.Merumuskan peramalan kebutuhan SDM 	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, ceramah dan diskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan diskusi 2 X 50	Materi: Teknik peramalan kebutuhan tenaga kerja Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. <i>Perencanaan dan Pengembangan SDM</i> . 2006. Bandung: PT Refika Aditama	2%
5	Menjabarkan proses rekrutmen dan seleksi SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pengertian rekrutmen SDM 2. Menjabarkan tujuan rekrutmen SDM 3. Menjabarkan proses rekrutmen SDM 4. Mengkategorikan sumber rekrutmen SDM 5. Menjabarkan pengertian seleksi SDM 6. Menjabarkan manfaat seleksi SDM 7. Mengidentifikasi langkah-langkah dalam proses seleksi SDM 	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur, ceramah 2 X 50	Membaca literatur, ceramah 2 X 50	Materi: Strategi rekrutmen internal dan eksternal Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan</i> . 2009. Bandung: PT Remaja Rosdakarya	2%
6	Menjabarkan tentang proses orientasi dan keputusan penempatan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pengertian orientasi SDM 2. Menjabarkan manfaat orientasi SDM 3. Menjabarkan materi program orientasi SDM 4. Menjabarkan keputusan terkait penempatan SDM 		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Materi: Etika dalam rekrutmen dan seleksi Pustaka: A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan</i> . 2009. Bandung: PT Remaja Rosdakarya	2%
7	Menjabarkan tentang penilaian kinerja SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan tentang definisi penilaian kinerja SDM 2. Menjabarkan manfaat penilaian kinerja SDM 3. Mengidentifikasi langkah-langkah penilaian kinerja SDM 4. Memerinci metode penilaian kinerja SDM 5. Menjabarkan evaluasi penilaian kinerja SDM 		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Materi: Desain dan implementasi program pelatihan Pustaka: Emron Edison. <i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . 2010. Bandung: Alfabeta Garry Dessler. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . 2005. Jakarta: PT. Prenhalindo 6. Jackson. et al. <i>Pengelolaan Sumber Daya Manusia</i> . 2011. Jakarta: Salemba Empat	2%
8	UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)			UTS 2 X 50	UTS 2 X 50	Materi: UTS Pustaka:	25%

9	Menjabarkan tentang pelatihan dan pengembangan SDM	1. Menjelaskan pengertian dan pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM2. Menjabarkan manfaat pengembangan SDM3. Menjelaskan metode dan prosedur pelatihan dan pengembangan SDM4. Menganalisis isu-isu terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Materi: Evaluasi efektivitas program pelatihan Pustaka: <i>Emron Edison. Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2010. Bandung: Alfabeta</i> 5. <i>Garry Dessler. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2005. Jakarta: PT. Prenhalindo</i> 6. <i>Jackson. et al. Pengelolaan Sumber Daya Manusia. 2011. Jakarta: Salemba Empat</i>	2%
10	Menjabarkan tentang perencanaan dan pengembangan karir SDM	1. Menjelaskan pengertian perencanaan karir SDM2. Menjelaskan implementasi perencanaan karir3. Menjelaskan pengembangan karir		Membaca literatur, ceramah dan diskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan diskusi 2 X 50	Materi: Desain program manfaat karyawan: asuransi kesehatan, pensiun, cuti, dan keseimbangan kerja-hidup Pustaka: <i>Raymond A. Noe. et al. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. 2011. New York: McGraw Hill</i>	2%
11	Menjelaskan tentang kompensasi SDM	1. Menjelaskan pengertian kompensasi 2. Mengklasifikasikan jenis-jenis kompensasi 3. Menjabarkan prinsip-prinsip kompensasi 4. Menganalisis isu-isu terkait dengan kompensasi		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan diskusi 2 X 50	Materi: Manajemen kompensasi berbasis kinerja Pustaka: <i>Raymond A. Noe. et al. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing. 2011. New York: McGraw Hill</i>	2%
12	Menjelaskan tentang hubungan industrial	1. Menjelaskan tentang definisi hubungan industrial2. Menjabarkan aktivitas-aktivitas yang berhubungan industrial, serikat kerja, surat perjanjian kerja		Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Membaca literatur, dan ceramah 2 X 50	Materi: Metode evaluasi kinerja: penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh rekan kerja, dan penilaian oleh diri sendiri Pustaka: <i>Suhariadi, Fendy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Surabaya: Airlangga University Press</i> 9. <i>Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia</i> 10. <i>Suwatno, Priansa J Donni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta</i>	2%
13	Memahami program K3	1. Menjabarkan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) 2. Menjabarkan program pelayanan SDM3. Mendeskripsikan penyebab kecelakaan kerja 4. Menjelaskan upaya mencegah kecelakaan kerja		Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Materi: Penggunaan hasil evaluasi kinerja untuk pengembangan karyawan dan pengambilan keputusan tentang promosi, insentif, atau pemecatan Pustaka: <i>Suhariadi, Fendy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Surabaya: Airlangga University Press</i> 9. <i>Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia</i> 10. <i>Suwatno, Priansa J Donni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta</i>	2%
14	Menjelaskan tentang pemutusan hubungan kerja SDM	1. Menjelaskan pengertian pemutusan hubungan kerja2. Menjabarkan alasan pemutusan hubungan kerja3. Menganalisis hak-hak pekerja yang di PHK		Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Materi: Proses disiplin dan penegakan kebijakan Pustaka: <i>Suhariadi, Fendy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Surabaya: Airlangga University Press</i> 9. <i>Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia</i> 10. <i>Suwatno, Priansa J Donni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta</i>	2%

15	Menjabarkan konsep dan aktivitas yang dilakukan dalam audit SDM	1. Menjelaskan pengertian audit MSDM2. Menjabarkan manfaat audit MSDM3. Menjabarkan proses audit MSDM4. Menyiapkan laporan audit MSDM		Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Membaca literatur, ceramah dan berdiskusi 2 X 50	Materi: Etika dalam menangani konflik dan disiplin Pustaka: <i>Suhariadi, Fendy. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Surabaya: Airlangga University Press</i> <i>9. Samsudin, Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2006. Bandung: Pustaka Setia</i> <i>10. Suwatno, Priansa J Donni. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta</i>	2%
16	UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)			UAS 2 X 50	UAS 2 X 50	Materi: UAS Pustaka:	30%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	4%
		4%

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 studinya 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.