STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH	KODE	Rumpun MK	Bobot (SKS)	Semester	Tanggal Penyusunan
MANAJEMEN SDM	MKU 103	Mata Kuliah Wajib	3	3	3 Januari 2026

Otorisasi	Dosen Pengampu	Koordinator RMK	Kaprodi
	(Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M.)	(Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M.)	(Dr. Muhammad Mathori, M.Si)

Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan pemahaman konseptual dan aplikatif mengenai pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi. Mata kuliah ini membahas perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sistem informasi SDM, talent management, hingga isu-isu strategis MSDM dalam era digital. Melalui pendekatan Outcome Based Education (OBE), mahasiswa diharapkan mampu menganalisis berbagai permasalahan MSDM, merancang solusi berbasis data, memanfaatkan teknologi informasi, serta mengambil keputusan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif, etis, dan berkelanjutan.
Mata Kuliah Prasyarat	- Pengantar Manajemen - Pengantar Bisnis
Capaian Pembelajaran (CP)	**CPL PRODI**

CPL01	Menunjukkan sikap bertakwa kepada Tuhan YME, menjunjung tinggi nilai kemanusiaan, serta menerapkan etika bisnis, akhlak mulia, dan kepemimpinan yang bertanggung jawab secara mandiri dengan komitmen pada tata kelola yang baik (good governance) dan keberlanjutan (sustainability) dalam keputusan manajerial maupun kewirausahaan.
CPL02	Menguasai teori, konsep, dan metodologi manajemen fungsional (pemasaran, keuangan, SDM, operasional) berskala lokal maupun internasional, serta mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif untuk mendiagnosis masalah organisasi, merumuskan rekomendasi

		solusi strategis, dan memfasilitasi transformasi bisnis secara profesional.
	CP-MK	
	CPMK-1	Mampu menjelaskan konsep, fungsi, dan peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
	CPMK-2	Mampu menerapkan fungsi-fungsi MSDM meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial dengan memanfaatkan teknologi informasi.
	CPMK-3	Mampu menganalisis berbagai permasalahan MSDM melalui studi kasus serta menyusun alternatif solusi berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan organisasi.
	CPMK-4	Mampu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang inovatif, beretika, berorientasi pada keberlanjutan organisasi, serta mampu bekerja sama dalam tim secara profesional.
Sub-CPMK	1. Mampu menjelaskan konsep dasar dan perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. 2. Mampu menganalisis peran Strategic Human Resource Management dalam organisasi. 3. Mampu menjelaskan analisis jabatan dan perencanaan kebutuhan SDM. 4. Mampu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan. 5. Mampu menganalisis pelatihan, pengembangan karier, promosi, rotasi, dan demosi. 6. Mampu mengevaluasi sistem penilaian kinerja, kompensasi, dan motivasi kerja. 7. Mampu menganalisis hubungan industrial, komunikasi organisasi, konflik kerja, stres kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). 8. Mampu merancang solusi pengelolaan SDM berbasis Sistem Informasi SDM, Talent Management, Knowledge Management, dan prinsip-prinsip etika maupun nilai-nilai Islam dalam MSDM.	
Tim Teaching	1. Dr. Dwi Novitasari, M.M. 2. Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M. 3. Dr. Rufaida Setyawati, M.Si. 4. Qurrata A'yunina Ciptantri, S.IP., M.Si. 5. Nita Fitriana, S.Pd., M.M.	
Referensi	1. Tjahjono, Achmad & Sulastiningsih. (2025). Akuntansi Pengantar: Pendekatan Komprehensif. Yogyakarta: Kayon. 2. Weygandt, Jerry J., Kieso, Donald E., & Kimmel, Paul D. (2022). Financial Accounting IFRS Edition. Wiley.	

	3. Warren, Carl S., Reeve, James M., & Duchac, Jonathan. (2023). Financial Accounting. Cengage Learning. 4. Harrison, Walter T., Horngren, Charles T., Thomas, C. William. (2022). Financial Accounting. Pearson. 5. Needles, Belverd E., Powers, Marian. (2021). Principles of Financial Accounting. Cengage. 6. Romney, Marshall B., & Steinbart, Paul J. (2023). Accounting Information Systems. Pearson. 7. Ikatan Akuntan Indonesia. (2024). Standar Akuntansi Keuangan (SAK). Jakarta: IAI.

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (16 PERTEMUAN)

Minggu	Sub-CPMK	Materi	Metode	Aktivitas Mahasiswa	Penilaian	Bobot	Indikator Penilaian
1 (Science)	Mampu menjelaskan konsep dasar, fungsi, dan ruang lingkup MSDM dalam organisasi.	Konsep dasar MSDM, fungsi MSDM, perkembangan MSDM, tantangan global	Kuliah Interaktif & Diskusi	Menganalisis peran MSDM pada organisasi nyata	Partisipasi Diskusi	5%	Ketepatan menjelaskan konsep, fungsi, dan ruang lingkup MSDM
2 (Technology)	Mampu menganalisis Strategic Human Resource Management (SHRM).	Strategic HRM, HR sebagai strategic partner, digital HR	Case Method	Menganalisis strategi SDM pada perusahaan nasional/internasional	Tugas Individu	5%	Kemampuan mengidentifikasi strategi MSDM yang mendukung tujuan organisasi

3 (Engineering)	Mampu menyusun analisis jabatan dan perencanaan SDM.	Job analysis, job description, job specification, HR planning	Problem Based Learning	Menyusun job description dan job specification suatu jabatan	Kuis 1	5%	Ketepatan menyusun analisis jabatan dan kebutuhan SDM
4 (Engineering)	Mampu menerapkan proses rekrutmen dan seleksi.	Rekrutmen, seleksi, wawancara, psikotes, onboarding	Problem Based Learning	Mendesain proses rekrutmen dan seleksi suatu perusahaan	Lembar Kerja	5%	Ketepatan memilih metode rekrutmen dan seleksi
5 (Technology)	Mampu menganalisis pelatihan, pengembangan karier, promosi, rotasi, dan demosi.	Training, development, career planning, promotion, rotation, demotion	Case Method	Menyelesaikan studi kasus pengembangan karier karyawan	Portofolio Kasus	5%	Ketepatan menentukan strategi pengembangan SDM
6 (Arts)	Mampu menyajikan konsep motivasi dan peningkatan kinerja secara kreatif.	Motivasi kerja, teori motivasi, produktivitas, employee engagement	Collaborative Learning	Membuat infografis strategi peningkatan motivasi kerja	Rubrik Infografis	5%	Kreativitas dan ketepatan visualisasi konsep motivasi

7 (Math)	Mampu mengevaluasi sistem penilaian kinerja dan kompensasi.	Performance appraisal, KPI, kompensasi, benefit, reward system	Latihan Numerik & Diskusi	Menyusun indikator KPI dan simulasi penilaian kinerja	Kuis 2	10%	Ketepatan penyusunan KPI dan evaluasi kinerja
8	UTS	Materi Minggu 1–7	Ujian Tertulis	Penyelesaian studi kasus MSDM	UTS	10%	Ketepatan analisis konsep dan penyelesaian kasus
9 (Science)	Mampu menganalisis komunikasi organisasi dan hubungan industrial.	Komunikasi organisasi, serikat pekerja, PKB, hubungan industrial	Kuliah & Diskusi	Analisis kasus hubungan industrial di Indonesia	Tugas Individu	5%	Ketepatan analisis hubungan industrial
10 (Technology)	Mampu mengidentifikasi penyebab konflik dan stres kerja serta alternatif penyelesaiannya.	Konflik kerja, stres kerja, negosiasi, mediasi	Project Based Learning Tahap I	Menyusun rancangan penyelesaian konflik organisasi	Progres Proyek I	5%	Ketepatan identifikasi konflik dan solusi

11 (Engineering)	Mampu menerapkan prinsip K3 dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.	K3, ergonomi, budaya keselamatan, lingkungan kerja	Project Based Learning Tahap II	Mendesain program K3 pada suatu organisasi	Progres Proyek II	5%	Ketepatan rancangan program K3
12 (Engineering)	Mampu menganalisis gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.	Leadership, kepuasan kerja, budaya organisasi	Case Method	Analisis studi kasus kepemimpinan organisasi	Studi Kasus	5%	Ketepatan analisis kepemimpinan dan kepuasan kerja
13 (Technology)	Mampu memanfaatkan Sistem Informasi SDM dalam pengambilan keputusan.	Human Resource Information System (HRIS), HR Analytics	Praktikum HRIS	Menggunakan spreadsheet/dashboard sederhana untuk data SDM	Tugas Praktikum	5%	Ketepatan penggunaan HRIS sederhana
14 (Arts)	Mampu menyajikan hasil analisis Talent Management dan Knowledge Management.	Talent Management, Succession Planning, Knowledge Management	Collaborative Learning	Membuat poster strategi pengembangan talenta organisasi	Penilaian Poster	10%	Kejelasan analisis dan kualitas visualisasi

15 (Math)	Mampu merancang strategi MSDM berbasis etika dan nilai Islam serta menyusun rekomendasi organisasi.	MSDM dalam Perspektif Islam, etika profesi SDM, sustainability HRM	Presentasi Proyek	Presentasi proyek strategi pengelolaan SDM organisasi	Presentasi Proyek Akhir	10%	Ketepatan analisis, argumentasi, dan rekomendasi strategis
16	UAS	Materi Minggu 9–15	Presentasi & Ujian Proyek	Presentasi proyek akhir pengelolaan SDM berbasis studi kasus	UAS/Proyek Akhir	15%	Kualitas analisis, solusi, presentasi, dan implementasi strategi MSDM

Sistem Penilaian

Komponen	Bobot	CPMK yang Diukur
Aktivitas Partisipatif (Diskusi, Case Method, Presentasi)	15%	CPMK-1, CPMK-4
Tugas Individu & Portofolio Kasus	15%	CPMK-1, CPMK-2
Proyek Pengelolaan SDM (Tahap I & II)	10%	CPMK-2, CPMK-3
Kuis Terstruktur (Kuis 1 dan Kuis 2)	10%	CPMK-2, CPMK-3

Infografis & Poster MSDM	10%	CPMK-1, CPMK-4
Ujian Tengah Semester (UTS)	10%	CPMK-1, CPMK-2
Ujian Akhir Semester (UAS) / Proyek Akhir	15%	CPMK-3, CPMK-4
Penilaian Sikap, Etika Akademik, Profesionalisme, dan Kerja Sama	15%	CPMK-1, CPMK-4
Total	100%	

Bobot CPMK

CPMK	Bobot	Rincian Bobot
CPMK-1	25%	Partisipasi Diskusi (5%), Infografis MSDM (5%), Tugas Individu (5%), UTS (5%), Sikap Profesional (5%)
CPMK-2	25%	Kuis 1 (5%), Portofolio Kasus (5%), Proyek Pengelolaan SDM Tahap I (5%), UTS (5%), Partisipasi Praktikum/Diskusi (5%)
CPMK-3	25%	Kuis 2 (5%), Proyek Pengelolaan SDM Tahap II (5%), Studi Kasus MSDM (5%), UAS/Proyek Akhir (10%)

CPMK-4	25%	Poster MSDM (5%), Presentasi Proyek Akhir (10%), Sikap Profesional dan Kerja Sama (5%), Analisis Strategi MSDM Berbasis Etika (5%)

Matriks CPL – CPMK

CPL \ CPMK	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4
CPL01	3	2	2	1
CPL02	1	3	2	2

Logika Penentuan Skor

Nilai	Arti
3	Kontribusi utama (Strong Alignment)
2	Kontribusi sedang (Moderate Alignment)
1	Kontribusi kecil (Minor Alignment)
0	Tidak relevan

Matriks CPL – CPMK – SUB CPMK

CPL	CPMK	Sub-CPMK
CPL013	CPMK-1	Sub-CPMK 1: Mampu menjelaskan konsep dasar, fungsi, ruang lingkup, dan perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.
CPL013	CPMK-1	Sub-CPMK 2: Mampu menganalisis peran Strategic Human Resource Management (SHRM) dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
CPL015	CPMK-2	Sub-CPMK 3: Mampu menyusun analisis jabatan, perencanaan kebutuhan SDM, serta menerapkan proses rekrutmen dan seleksi dengan memanfaatkan teknologi informasi.
CPL015	CPMK-2	Sub-CPMK 4: Mampu menerapkan program pelatihan, pengembangan karier, promosi, rotasi, dan demosi sesuai kebutuhan organisasi.
CPL020	CPMK-3	Sub-CPMK 5: Mampu mengevaluasi sistem penilaian kinerja, kompensasi, motivasi kerja, dan produktivitas karyawan berdasarkan data organisasi.
CPL020	CPMK-3	Sub-CPMK 6: Mampu menganalisis permasalahan komunikasi organisasi, hubungan industrial, konflik kerja, stres kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menghasilkan alternatif solusi.

CPL023	CPMK-4	Sub-CPMK 7: Mampu memanfaatkan Human Resource Information System (HRIS), Talent Management, dan Knowledge Management sebagai dasar pengambilan keputusan strategis di bidang MSDM.
CPL023	CPMK-4	Sub-CPMK 8: Mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang inovatif, profesional, beretika, berkelanjutan, serta sesuai dengan nilai-nilai Islam dalam organisasi.

Rubrik Penilaian Analitik (Proyek Akhir / UAS)

Dimensi/Kriteria	Sangat Baik (85–100)	Baik (70–84)	Cukup (55–69)	Kurang (<55)
Analisis Permasalahan MSDM (Science)	Mampu mengidentifikasi akar permasalahan MSDM secara komprehensif, didukung teori, data, dan bukti empiris yang relevan.	Analisis permasalahan sudah tepat, namun dukungan teori atau data belum sepenuhnya lengkap.	Analisis masih bersifat deskriptif dan belum menunjukkan hubungan antara permasalahan secara jelas.	Tidak mampu mengidentifikasi permasalahan MSDM secara tepat dan analisis tidak sesuai dengan konteks kasus.
Perancangan Solusi dan Strategi MSDM (Engineering)	Merancang solusi MSDM yang inovatif, realistis, terintegrasi, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.	Solusi cukup tepat dan dapat diterapkan, namun belum terintegrasi secara menyeluruh.	Solusi masih umum dan kurang mempertimbangkan kondisi organisasi.	Solusi tidak sesuai dengan permasalahan atau tidak dapat diimplementasikan.
Pemanfaatan Teknologi Informasi (Technology)	Menggunakan HRIS, spreadsheet, dashboard, atau aplikasi pendukung secara optimal untuk mendukung analisis dan pengambilan keputusan.	Memanfaatkan teknologi dengan baik, namun fitur atau analisis yang digunakan masih terbatas.	Penggunaan teknologi masih sederhana dan sebagian besar proses dilakukan secara manual.	Tidak memanfaatkan teknologi dalam proses analisis maupun penyusunan proyek.
Komunikasi dan Presentasi (Arts)	Penyajian laporan dan presentasi sangat sistematis,	Penyajian cukup sistematis dan komunikatif, dengan visualisasi	Penyajian kurang terstruktur, visualisasi	Penyajian tidak sistematis, sulit dipahami, dan tidak mampu

	profesional, komunikatif, serta didukung visualisasi yang menarik dan mudah dipahami.	yang memadai.	kurang mendukung, dan komunikasi masih kurang efektif.	menjelaskan hasil analisis.
Analisis Data dan Pengambilan Keputusan (Mathematics)	Menggunakan data secara tepat untuk menghasilkan rekomendasi keputusan yang logis, berbasis bukti, dan aplikatif bagi organisasi.	Analisis data sudah baik, namun rekomendasi masih kurang komprehensif.	Analisis data masih sederhana dan rekomendasi belum didukung bukti yang memadai.	Tidak mampu mengolah data atau menyusun rekomendasi keputusan yang relevan.