| | |
|---|---|
| | **STIE WIDYA WIWAHA**<br>**YOGYAKARTA**<br>**PROGRAM STUDI: MANAJEMEN** |

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**

| **MATA KULIAH** | **KODE** | **Rumpun MK** | **Bobot (SKS)** | **Semester** | **Tanggal Penyusunan** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Manajemen SDM Global** | **MKU** | **Mata Kuliah Pilihan** | **3** | **7** | **3 Januari 2026** |

| **Otorisasi** | **Dosen Pengampu** | **Koordinator RMK** | **Kaprodi** |
|---|---|---|---|
| | (Dr. Suci Utami, Dra., M.M.) | (Dr. Suci Utami, Dra., M.M.) | (Dr. M. Mathori, SE., M.Si) |

| | | |
|---|---|---|
| **Deskripsi Singkat MK** | Mata kuliah Manajemen SDM Global membahas pengelolaan sumber daya manusia dalam konteks internasional dan lintas negara. Materi mencakup globalisasi bisnis, strategi SDM multinasional, rekrutmen internasional, seleksi global talent, expatriate management, kompensasi internasional, pelatihan lintas budaya, manajemen kinerja global, hubungan industrial internasional, keberagaman tenaga kerja, digital HR global, serta isu etika dan keberlanjutan SDM global. Mahasiswa diarahkan mampu merancang kebijakan SDM yang adaptif, kompetitif, dan sesuai lingkungan global. | |
| **Mata Kuliah Prasyarat** | Manajemen Pengantar | |
| **Capaian Pembelajaran (CP)** | **CPL PRODI** | |
| | CPL01 | Memahami proses perencanaan, pengendalian, dan evaluasi pengelolaan keuangan perusahaan, SDM,dan Pemasaran |
| | CPL03 | Memahami perubahan faktor lingkungan mikro dan makro Perusahaan, perilaku konsumen dan perubahan pasar |
| | **CPMK** | |
| | CPMK-1 | Menganalisis lingkungan bisnis global dan tren tenaga kerja. |

| | | |
|---|---|---|
| | (CPL013) | |
| | CPMK-2 (CPL011, CPL013) | Mengevaluasi strategi dan praktik MSDM internasional. |
| | CPMK-3 (CPL011, CPL020) | Mengaplikasikan sistem SDM global berbasis data. |
| | CPMK-4 (CPL020) | Menyusun strategi SDM global yang adaptif dan kompetitif. |
| **Sub-CPMK** | 1. Menjelaskan konsep MSDM global<br>2. Menganalisis lingkungan bisnis global<br>3. Menganalisis strategi SDM internasional<br>4. Mengidentifikasi sistem staffing global<br>5. Menganalisis manajemen expatriate<br>6. Menganalisis komunikasi lintas budaya<br>7. Menganalisis kompensasi & kinerja global<br>8. Menggunakan teknologi HR digital<br>9. Menyusun strategi SDM global | |
| **Tim Teaching** | 1. Dr. Suci Utami, Dra., M.M. | |
| **Referensi** | 1. Dowling, P., Festing, M., & Engle, A. (2023). International Human Resource Management. Cengage.<br>2. Briscoe, D., Schuler, R., & Tarique, I. (2022). International Human Resource Management. Routledge.<br>3. Dessler, G. (2023). Human Resource Management. Pearson.<br>4. Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.<br>5. Brewster, C. et al. (2021). International HRM: Contemporary Issues. CIPD. | |

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (16 PERTEMUAN)**

| Mg | Sub-CPMK | Materi | Metode | Penilaian | Bobot | Indikator Terukur |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (1) | Kontrak kuliah, MSDM Global | Ceramah | - | - | - |
| 2 | (2) | Global business environment | Case | - | - | - |
| 3 | (3) | Strategic IHRM | PBL | Quiz | 10% | Analisis konsep ≥70%, pemahaman tren global |
| 4 | (4) | Staffing global | Case | - | - | - |
| 5 | (4) | Talent acquisition | Praktikum | - | - | - |
| 6 | (5) | Expatriate management | Diskusi | - | - | - |
| 7 | (6) | Hofstede & budaya | PBL | Tugas | 20% | Analisis budaya, argumentasi berbasis teori |
| 8 | - | UTS | Ujian | UTS | 25% | Analisis kasus SDM global |
| 9 | (7) | Kompensasi internasional | Case | - | - | - |
| 10 | (7) | KPI & appraisal | Praktikum | - | - | - |
| 11 | (7) | Leadership global | Diskusi | - | - | - |
| 12 | (7) | Labor law international | Case | - | - | - |
| 13 | (6) | Diversity & inclusion | Diskusi | - | - | - |
| 14 | (8) | HRIS & AI Recruitment | Praktikum | - | - | - |
| 15 | (9) | Strategi SDM Global | Presentasi | Presentasi | 20% | Kejelasan strategi, data-driven decision |
| 16 | - | UAS | Ujian | UAS | 25% | Integrasi konsep & problem solving |

**Sistem Penilaian**

| Komponen | Bobot | CPMK yang Diukur |
|---|---|---|
| Quiz | 10% | CPMK-1 |
| Tugas | 20% | CPMK-2 |
| UTS | 25% | CPMK-3 |
| Presentasi | 20% | CPMK-4 |
| UAS | 25% | CPMK-1, CPMK-2, CPMK-3, CPMK-4 |

**Bobot CPMK**

| CPMK | Assessment Dominan (70%) | Pendukung (30%) |
|---|---|---|
| CPMK-1 | Quiz | UAS |
| CPMK-2 | Tugas | UAS |
| CPMK-3 | UTS | UAS |
| CPMK-4 | Presentasi | UAS |

**Bobot Matriks CPL-CPMK**

| CPL \ CPMK | CPMK-1 | CPMK-2 | CPMK-3 | CPMK-4 |
|---|---|---|---|---|
| CPL011 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| CPL013 | 3 | 3 | 2 | 1 |

**Logika Penentuan Skor**

| Nilai | Arti |
|---|---|
| 3 | Kontribusi utama (strong alignment) |
| 2 | Kontribusi sedang |
| 1 | Kontribusi kecil |
| 0 | Tidak relevan |

**Rubrik Penilaian**

| Dimensi | Sangat Baik (85–100) | Baik (70–84) | Cukup (55–69) | Kurang (<55) |
|---|---|---|---|---|
| Penguasaan Aplikasi | Menggunakan fitur secara optimal & efisien | Cukup tepat | Terbatas | Tidak mampu |
| Kualitas Dokumen | Rapi, standar profesional | Cukup rapi | Kurang konsisten | Tidak sesuai |
| Integrasi Teknologi | Menggunakan cloud/AI secara efektif | Cukup integrasi | Minim | Tidak ada |
| Presentasi | Menarik, sistematis, komunikatif | Cukup jelas | Kurang menarik | Tidak komunikatif |
| Kolaborasi | Sangat aktif & koordinatif | Cukup kerja sama | Kurang koordinasi | Tidak bekerja sama |

**Matriks CPL-CPMK-Sub CPMK**

| CPL | CPMK | Sub-CPMK |
|---|---|---|
| CPMK-1 (CPL013) | Menganalisis lingkungan bisnis global dan tren tenaga kerja. | 1. Menjelaskan konsep MSDM global<br>2. Menganalisis lingkungan bisnis global |
| CPMK-2 (CPL011, CPL013) | Mengevaluasi strategi dan praktik MSDM internasional. | 3. Menganalisis strategi SDM internasional<br>4. Mengidentifikasi sistem staffing global<br>5. Menyusun strategi SDM global |
| CPMK-3 (CPL011, CPL020) | Mengaplikasikan sistem SDM global berbasis data. | 6. Menganalisis manajemen expatriate<br>7. Menganalisis komunikasi lintas budaya<br>8. Menganalisis kompensasi & kinerja global |
| CPMK-4 (CPL020) | Menyusun strategi SDM global yang adaptif dan kompetitif. | 9. Menggunakan teknologi HR digital |