STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI S1-MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

Mata Kuliah	Kode	Rumpun MK	Bobot (SKS)	Semester	Tgl Penyusunan
MANAJEMEN SDM STRATEJIK	**MKK 107**	**Mata Kuliah Peminatan**	**3**	**5**	**2 Agustus 2026**

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

Capaian Pembelajaran (CP)	CPL PRODI	
	CPL01	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan
	CPL02	Mampu memahami proses perencanaan bisnis nasional maupun global. Mampu memahami dinamika dan inovasi bisnis baik secara online maupun offline

	CPMK	
	CPMK-1 (CPL018)	Mampu menganalisis pergeseran paradigma MSDM Strategik, perspektif investasi, tanggung jawab sosial, serta implikasi etika profesi dalam lingkungan bisnis kontemporer.
	CPMK-2 (CPL014)	Mampu memformulasikan perencanaan angkatan kerja strategik, merancang ulang sistem kerja, dan menganalisis peran strategik MSD dalam mendukung strategi organisasi.
	CPMK-3 (CPL014)	Mampu merancang dan mendesain implementasi fungsional MSDM strategik (pengadaan, pelatihan, manajemen kinerja, imbalan, PHI dan MSDM Global).

	CPMK-4 (CPL010)	Mampu mengevaluasi dan merumuskan solusi strategik atas isu/kasus MSDM kontemporer serta menyajikan hasil analisis empiris dan kasus secara mandiri dan komprehensif.
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik mengajarkan konteks manajemen sumberdaya manusia strategik maupun implementasi manaje sumberdaya manusia strategik. Disamping itu, mata kuliah ini juga mengajarkan berbagai isu dan kasus terkini terkait manajemen sumberdaya manusia strategik berbasis Outcome-Based Education (OBE) dan integrasi pendekatan STEAM.	
Mata Kuliah Prasyarat	Manajemen SDM	
SubCPMK	1. Sub-CPMK 1: Mampu menguraikan ekosistem MSDM strategik kontemporer, perspektif investasi SDM, serta tanggung jawab sosial perusahaa 2. Sub-CPMK 2: Mampu memformulasikan model perancangan angkatan kerja strategik dan merancang ulang sistem kerja berbasis efisiensi orga 3. Sub-CPMK 3: Mampu mendesain visualisasi perbandingan fungsi MSDM tradisional dengan MSDM Strategik berbasis perbaikan berkelanjuta 4. Sub-CPMK 4: Mampu mengkalkulasi dan memformulasikan perencanaan kebutuhan pengadaan pegawai, pelatihan, dan pengembangan SDM. 5. Sub-CPMK 5: Mampu mengkonstruksi sistem manajemen kinerja, umpan balik, dan skema imbalan strategik secara terintegrasi. 6. Sub-CPMK 6: Mampu memproses perencanaan pemutusan hubungan kerja, manajemen pensiun, serta strategi MSDM Global pada organisasi n nasional. 7. Sub-CPMK 7: Mampu merekayasa laporan analisis kasus komparatif MSDM strategik serta mengemas solusi permasalahan organisasi kontemp 8. Sub-CPMK 8: Mampu memetakan dan menganalisis artikel penelitian MSDM empiris serta menyajikan pelaporannya secara komprehensif.	
Tim Teaching	1. Dr. Suci Utami Wikaningtyas, MM 2. Yunita Fitri Wahyuningtyas, M.M. 3. Qurrota Ayunina, M.Si	
Referensi	1. Jeffrey A. Mello. (2015). *Strategic Human Resource Management*. 4th Edition. Cengage Learning. (Pustaka Utama) 2. Armstrong, M. and Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 15th Edition. Kogan Page. (Pustaka Pendukung) 3. Artikel-artikel penelitian ilmiah MSDM Strategik terkait dari jurnal bereputasi. (Pustaka Aplikasi Informasi)	

Rencana Pembelajaran Semester

Minggu	Sub-CPMK	Materi	Metode	Aktivitas Mahasiswa	Penilaian	Bobot & Indikator Penilaian
1 (Science)	Mampu menguraikan ekosistem MSDM strategik kontemporer serta pergeseran paradigma pengelolaan SDM akibat globalisasi.	Kontrak pembelajaran; Perkenalan MSDM Strategik; Dampak proses globalisasi terhadap pergeseran paradigma pengelolaan SDM; Perbandingan MSDM Tradisional vs MSDM Strategik.	Kuliah Interaktif & Diskusi Kelompok	Menganalisis artikel ilmiah tentang pergeseran peran SDM dari fungsi administratif menjadi mitra strategik organisasi.	Partisipasi Diskusi Kelas	5%
2 (Tech)	Mampu menganalisis perspektif investasi SDM serta implikasi perkembangan teknologi digital terhadap etika manajemen SDM.	Perspektif investasi dalam manajemen SDM; Dampak perkembangan teknologi terhadap HR Analytics; Etika bisnis dan standar etika profesi HR.	Case Method	Membedah studi kasus nyata mengenai dilema etika pengelolaan data karyawan dan keputusan investasi SDM.	Laporan Analisis Kasus	5%

3 (Tech)	Mampu menganalisis peran tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dan menyusun basis data SDM digital.	Tanggung jawab sosial dan manajemen SDM; Peran SDM dalam Sustainability/ESG; Sistem Informasi SDM (HRIS) sebagai basis data pengambilan keputusan.	Praktikum Komputasi	Mengelompokkan data kompetensi dan kualifikasi pegawai ke dalam sistem database spreadsheet HRIS terotomatisasi.	Kuis Objektif 1	5%
4 (Eng)	Mampu memformulasikan penyelarasan Manajemen Strategik dengan Peran Strategik MSDM menggunakan rekayasa analitikal.	Manajemen strategik organisasi; Peran strategik manajemen SDM; Formulasi strategi SDM yang selaras dengan arah bisnis perusahaan.	Problem-Based Learning	Merekayasa matrik keselarasan (alignment matrix) antara tujuan strategik perusahaan dengan inisiatif SDM.	Lembar Kerja Praktik	5%
5 (Eng)	Mampu mendesain Perencanaan Angkatan Kerja Strategik (Strategic Workforce Planning).	Perencanaan angkatan kerja strategik: analisis supply dan demand SDM, forecasting kebutuhan tenaga kerja, dan analisis kesenjangan (gap analysis).	Problem-Based Learning	Merancang proyeksi matematis kebutuhan angkatan kerja perusahaan untuk 3 tahun ke depan berdasarkan data historis dan rencana ekspansi.	Portofolio Hitungan Kasus	5%

6 (Arts)	Mampu menyajikan visualisasi perancangan ulang sistem kerja (Work Design & Redesign) secara komunikatif dan estetis.	Merancang dan merancang ulang sistem kerja: Fleksibilitas kerja, Job Enrichment, Job Enlargement, dan Ergonomi Lingkungan Kerja Modern.	Kuliah & Presentasi Kreatif	Membuat bagan infografis estetik yang memetakan transformasi struktur dan sistem kerja tradisional menuju agile/flexible workspace.	Rubrik Infografis	5%
7 (Math)	Mampu mengkalkulasi dan mengevaluasi efektivitas analisis artikel penelitian MSDM Strategik secara kuantitatif.	Penelaahan artikel penelitian MSDM strategik terpilih: Metode kuantitatif dalam MSDM, pengukuran dampak SDM terhadap kinerja keuangan (HR ROI).	Latihan Kuantitatif Mandiri	Menghitung rasio HR ROI dan membedah metodologi penelitian kuantitatif dari artikel MSDM bereputasi.	Tes Matematika MSDM	10%
8	UTS	Materi Minggu 1-7 (Evaluasi Capaian Pembelajaran Teoretis & Analitikal MSDM Strategik)	Ujian Tertulis	Penyelesaian Soal Hitungan dan Analisis Kasus secara Mandiri	Lembar Jawaban UTS	10%

9 (Science)	Mampu menganalisis strategi Pengadaan Pegawai (Recruitment & Selection) berbasis kompetensi strategik.	Pengadaan pegawai strategik: Strategic recruitment, Employer Branding, Talent Acquisition, dan seleksi berbasis kompetensi masa depan.	Kuliah & Bedah Dokumen	Menganalisis alur proses rekrutmen digital perusahaan modern dan menyusun profil kompetensi jabatan strategik.	Tugas Individu 1	5%
10 (Tech)	Mampu menyusun program Pelatihan dan Pengembangan SDM berbasis digital secara mandiri dan akurat.	Pelatihan dan pengembangan strategik: Training Needs Analysis (TNA), Learning Management System (LMS), dan pengembangan kepemimpinan.	Project-Based Learning (Tahap I)	Membangun template lembar kerja digital (interlinked spreadsheet) untuk merancang TNA dan evaluasi pelatihan model Kirkpatrick.	Progres Proyek I	5%
11 (Tech)	Mampu memproses analisis Manajemen Kinerja dan Umpan Balik berbasis komputasi.	Manajemen kinerja dan umpan balik: Balanced Scorecard, Key Performance Indicators (KPI), dan sistem penilaian 360 derajat terautomasi.	Project-Based Learning (Tahap II)	Mengolah data kinerja pegawai dan menyusun dashboard Laporan Kinerja Digital menggunakan spreadsheet/tools analitikal.	Progres Proyek II	5%

12 (Eng)	Mampu merekayasa sistem Imbalan (Compensation & Rewards) yang kompetitif dan berkeadilan.	Manajemen imbalan strategik: Strategic Pay, Insentif berbasis kinerja, evaluasi jabatan (job evaluation), dan sistem kompensasi total (Total Rewards).	Case Method	Merekayasa alur kalkulasi skala upah dan struktur kompensasi berbasis bobot jabatan dan hasil penilaian kinerja.	Pemecahan Kasus Komplit	5%
13 (Eng)	Mampu mengonstruksi perencanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Manajemen Pensiun secara etis dan strategik.	Pemutusan hubungan kerja dan manajemen pensiun: Offboarding strategik, Outplacement, persiapan masa purna bakti, dan mitigasi risiko hukum PHK.	Diskusi Panel Mahasiswa	Mensimulasikan dampak penyusunan program pensiun dini dan restruturisasi organisasi terhadap efisiensi biaya dan keberlanjutan perusahaan.	Kinerja Diskusi Kelompok	5%
14 (Arts)	Mampu menyajikan skema Manajemen SDM Global pada organisasi multinasional secara informatif dan estetis.	Manajemen SDM global: Expatriation & Repatriation, Manajemen SDM lintas budaya (Cross-Cultural Management), dan strategi HR Internasional.	Pembelajaran Kolaboratif	Membuat media visual poster ilmiah alur pengelolaan ekspatriat dan adaptasi budaya kerja pada perusahaan multinasional.	Penilaian Karya Poster	10%

15 (Math)	Mampu memetakan analisis evaluasi efektivitas seluruh fungsi MSDM Strategik secara kuantitatif.	Audit MSDM dan HR Metrics: Pemetaan efisiensi biaya rekrutmen, turnover rate, produktivitas tenaga kerja, dan Return on Human Capital.	Latihan Numerik Interaktif	Menhitung varians rasio turnover, biaya pelatihan per pegawai, dan rasio efisiensi produktivitas serta merumuskan tindakan korektif.	Kuis Objektif 2	5%
16	UAS	Materi Minggu 9-15 (Evaluasi Akhir Implementasi Proyek Audit & Solusi MSDM Strategik)	Evaluasi Proyek Akhir	Presentasi Hasil Desain Aplikasi Sistem MSDM Strategik dan Audit SDM pada Organisasi/UMKM Pilihan (Proyek STEAM Akhir).	Rubrik Penilaian Proyek Mandiri	15%

SISTEM PENILAIAN DAN BOBOT CPMK

Komponen Penilaian	Bobot	CPMK yang Diukur
Aktivitas Partisipatif (Case Method & Proyek Kelompok)	30%	CPMK-1, CPMK-2, CPMK-3, CPMK-4
Hasil Proyek Akhir (UAS)	10%	CPMK-3, CPMK-4
Tugas Mandiri & Portofolio Kasus	20%	CPMK-1, CPMK-2, CPMK-3
Kuis Terstruktur (Kuis 1 & Kuis 2)	15%	CPMK-1, CPMK-4
Ujian Tengah Semester (UTS)	10%	CPMK-1, CPMK-2
Penilaian Sikap (Internalisasi Nilai Mandiri & Etika Berbisnis)	15%	CPMK-1, CPMK-4

CPMK	Bobot	Rincian Bobot
CPMK-1	25%	Kuis 1 (5%), Tugas Laporan Analisis Etika (5%), UTS (5%), Penilaian Sikap Unsur Etika Bisnis (10%)
CPMK-2	25%	Lembar Kerja Model Estimasi SDM (5%), Grafik Infografis Perbandingan Sistem Kerja (5%), UTS (5%), Partisipasi Kelas (10%)
CPMK-3	25%	Tes Matematika MSDM (10%), Progres Proyek I Pelatihan SDM (5%), Progres Progres Proyek II Dashboard Kinerja (10%)
CPMK-4	25%	Kuis 2 (5%), Karya Poster MSDM Global (5%), Presentasi Proyek Akhir UAS (10%), Penilaian Sikap Mandiri (5%)

MATRIKS CPL - CPMK DAN SUB-CPMK

CPL \ CPMK	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4
CPL010	3	0	2	3
CPL014	2	3	3	2

Logika Penentuan Skor

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

CPL	CPMK	Sub-CPMK
CPL018	**CPMK-1**	**Sub-CPMK 1:** Mampu menguraikan ekosistem MSDM strategik kontemporer, perspektif investasi SDM, serta tanggung jawab sosial perusahaan.
CPL014	**CPMK-2**	**Sub-CPMK 2:** Mampu memformulasikan model perancangan angkatan kerja strategik dan merancang ulang sistem kerja berbasis efisiensi organisasi. **Sub-CPMK 3:** Mampu mendesain visualisasi perbandingan fungsi MSDM tradisional dengan MSDM Strategik berbasis perbaikan berkelanjutan.
CPL014	**CPMK-3**	**Sub-CPMK 4:** Mampu mengkalkulasi dan memformulasikan perencanaan kebutuhan pengadaan pegawai, pelatihan, dan pengembangan SDM. **Sub-CPMK 5:** Mampu mengkonstruksi sistem manajemen kinerja, umpan balik, dan skema imbalan strategik secara terintegrasi. **Sub-CPMK 6:** Mampu memproses perencanaan pemutusan hubungan kerja, manajemen pensiun, serta strategi MSDM Global pada organisasi multi-nasional.
CPL010	**CPMK-4**	**Sub-CPMK 7:** Mampu merekayasa laporan analisis kasus komparatif MSDM

		strategik serta mengemas solusi permasalahan organisasi kontemporer. **Sub-CPMK 8:** Mampu memetakan dan menganalisis artikel penelitian MSDM empiris serta menyajikan pelaporannya secara komprehensif.

RUBRIK PENILAIAN ANALITIK

Dimensi / Kriteria	Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (55-69)	Kurang (<55)
Akurasi Analisis MSDM Strategik (Science & Math)	Seluruh kalkulasi HR ROI, proyeksi angkatan kerja, alokasi kompensasi, dan metrik SDM dihitung 100% presisi tanpa kesalahan analisis, lengkap dengan penarikan kesimpulan strategik yang tepat.	Perhitungan akurat secara prinsip dasar manajemen SDM, namun terdapat 1-2 galat minor pada estimasi angka akhir yang tidak mengubah kesimpulan keputusan manajemen secara material.	Terdapat kesalahan konseptual berulang pada perhitungan (seperti salah menentukan indikator KPI atau estimasi kebutuhan SDM), mengacaukan rekomendasi strategik.	Seluruh data numerik SDM tidak konsisten, salah menerapkan rumus analisis angkatan kerja, tidak ada draf perhitungan yang valid, dan kesimpulan salah total.
Rekayasa Sistem & Desain Solusi (Engineering)	Mampu mendesain arsitektur perancangan sistem kerja dan solusi SDM terintegrasi yang berhasil mengidentifikasi serta memangkas inefisiensi operasional pada organisasi/UMKM objek secara logis dan aplikatif.	Mampu memberikan rekomendasi rekayasa fungsi SDM yang rasional berbasis kebutuhan nyata, tetapi belum menyertakan rencana mitigasi risiko dinamika tenaga kerja di masa depan.	Solusi efisiensi SDM yang diajukan bersifat normatif/teoretis umum, tidak disesuaikan dengan karakteristik unik pemicu masalah yang ditemukan langsung di lapangan.	Gagal memberikan rekomendasi perbaikan; dokumen laporan hanya menyalin mentah data SDM organisasi tanpa ada proses rekayasa analisis nilai tambah bisnis.
Estetika Komunikasi & Visualisasi (Arts)	Laporan akhir disusun dengan struktur ergonomis yang sangat rapi; bagan alur sistem kerja dan grafik perbandingan kinerja SDM disajikan lewat infografis yang sangat estetik, komunikatif, dan profesional.	Laporan tertulis rapi menggunakan diksi bisnis baku, visualisasi bagan struktur/alur SDM cukup jelas dan teratur, meskipun tata letak (layout) infografis masih tergolong standar.	Dokumen laporan kurang terorganisir dengan baik, gaya penulisan cenderung terlalu kasual (non-formal), penyajian grafik kinerja SDM membingungkan serta sulit diinterpretasikan pembaca.	Format laporan berantakan, tidak mengindahkan kaidah penulisan ilmiah/bisnis yang baku, serta sama sekali tidak menyertakan elemen visualisasi skema sistem SDM.
Integrasi Perangkat Digital (Technology)	Mengembangkan lembar kerja otomatis (advanced HRIS spreadsheet/cloud tools) yang saling terhubung penuh untuk melacak data kinerja dan	Menggunakan aplikasi komputer dalam pengolahan data SDM, tetapi otomatisasi formula komputasi laporan kinerja dan TNA belum	Hanya menggunakan program pengolah kata teks (word processor) secara manual untuk mengetik tabel angka SDM tanpa menanamkan	Tidak memanfaatkan teknologi digital sama sekali dalam penyusunan laporan; pengolah data ditulis tangan atau diketik manual tanpa

	kompensasi SDM riil dari input hingga laporan akhir.	terintegrasi secara dinamis antarsheet.	formula digital aktif yang fungsional.	proteksi akurasi logika sistem.