STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH	KODE	Rumpun MK	Bobot (SKS)	Semester	Tgl Penyusunan
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	MM 014	Mata Kuliah Inti	3	1	10 Juni 2025

OTORISASI	Dosen Pengampu	Koordinator RMK	Kaprodi
			
	(Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M.)	(Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M.)	(Dr. Priyastiwi, S.E., M.Si., Ak., CA)

Deskripsi Singkat Mata Kuliah	Mata kuliah ini membahas pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkup makro dan mikro. Pembahasan mencakup perspektif manajemen sumber daya manusia, konteks eksternal MSDM, fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, serta konteks MSDM terkait teknologi informasi dan globalisasi.	
Mata Kuliah Prasyarat	-	
Capaian Pembelajaran (CP)	**CPL PRODI**	
	CPL-01	Mampu menunjukkan integritas, etika profesional, tanggung jawab, kepemimpinan, sikap adaptif, kolaboratif, dan inklusif dalam pengelolaan organisasi yang berkelanjutan dan berwawasan global.
	CPL-02	Lulusan menguasai konsep teoretis dan praktik manajemen sumber daya manusia secara makro dan mikro, termasuk fungsi operasional, konteks eksternal, teknologi informasi, dan globalisasi untuk mendukung pengambilan keputusan strategis.
	CPMK	
	CPMK-1	Mahasiswa mampu menjelaskan secara komprehensif teori dan praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam perspektif makro dan mikro, termasuk konteks eksternal dan fungsi operasional, dengan mengedepankan integritas dan etika profesi
	CPMK-2	Mahasiswa mampu menganalisis keterkaitan konteks eksternal, teknologi informasi, dan globalisasi terhadap fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam organisasi

	CPMK-3	Mahasiswa mampu mengevaluasi praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berdasarkan teori dan standar etika profesi yang berlaku
	CPMK-4	Mahasiswa mampu merancang solusi komprehensif terhadap kasus-kasus manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi
Sub-CPMK	1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar dan perspektif manajemen sumber daya manusia serta peran strategisnya dalam organisasi secara etis dan berintegritas. [CPMK1]	
	2. Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh konteks eksternal organisasi (lingkungan ekonomi, sosial, politik, hukum, dan demografi) terhadap praktik manajemen sumber daya manusia. [CPMK1, CPMK2]	
	3. Mahasiswa mampu menerapkan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan) sesuai kebutuhan organisasi. [CPMK1]	
	4. Mahasiswa mampu menganalisis dampak teknologi informasi dan globalisasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, termasuk tantangan dan peluang yang ditimbulkan. [CPMK2]	
	5. Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi nyata berdasarkan teori dan etika profesi yang berlaku. [CPMK3]	
	6. Mahasiswa mampu merancang solusi komprehensif terhadap kasus manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi. [CPMK4]	
	7. Mahasiswa mampu menyampaikan kritik dan usulan perbaikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara profesional. [CPMK4]	
Tim Teaching	1. Dr. Suci Utami Wikaningtyas, M.M. 2. Dr. Ir. Muhammad Awal Satrio Nugroho, M.M.	
Referensi	1. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson. 2. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.). McGraw-Hill Education. 3. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management (14th ed.). Pearson. 4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 5. Situs resmi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (https://kemnaker.go.id). 6. Jurnal Internasional Human Resource Management (Wiley). 7. Publikasi Badan Pusat Statistik terkait ketenagakerjaan.	

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (16 PERTEMUAN)

Minggu	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran; Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa; [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	**Sub-CPMK1** Menjelaskan konsep dasar, perspektif, dan peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara etis dan berintegritas.	• Mengidentifikasi definisi dan ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. • Menjelaskan peran strategis MSDM dalam pencapaian tujuan organisasi.	Kriteria: Ketepatan definisi dan ruang lingkup MSDM; Teknik: Kuis dan partisipasi kelas.	Kuliah interaktif, diskusi kelompok, dan tanya jawab [3x50 menit].	Membaca materi dan mengerjakan kuis online [3x60 menit].	Introduction to Human Resource Management [Dessler, 2020, Bab 1; Noe et al., 2021, Bab 1].	3
2	**Sub-CPMK1** Menjelaskan karakteristik organisasi publik, keterkaitan MSDM dengan organisasi publik, serta kualitas dalam organisasi publik.	• Mengidentifikasi perbedaan organisasi publik dan privat. • Menjelaskan peran MSDM dalam organisasi publik dan indikator kualitasnya.	Kriteria: Ketepatan identifikasi karakteristik organisasi publik; Teknik: Tugas tertulis dan presentasi kelompok.	Kuliah, studi kasus organisasi publik, dan presentasi [3x50 menit].	Diskusi forum online dan review artikel [3x60 menit].	Public Organization; Human Resource & Public Organization; Quality on Public Organization [Dessler, 2020, Bab 1; Mondy & Martocchio, 2016, Bab 1].	4
3	**Sub-CPMK1** Menjelaskan konsep perencanaan sumber daya manusia dan menerapkan prosesnya dalam organisasi.	• Menjelaskan tujuan dan manfaat perencanaan SDM. • Menerapkan langkah-langkah perencanaan SDM	Kriteria: Ketepatan proses perencanaan SDM; Teknik: Latihan soal dan kuis.	Kuliah, latihan kasus, dan diskusi [3x50 menit].	Mengerjakan latihan online dan membaca materi [3x60 menit].	Human Resource Planning [Dessler, 2020, Bab 5; Noe et al., 2021, Bab 5].	4

		dalam kasus sederhana.					
4	**Sub-CPMK1** Menerapkan teknik analisis jabatan untuk menyusun deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.	• Menjelaskan metode analisis jabatan. • Menyusun deskripsi jabatan berdasarkan kasus yang diberikan.	Kriteria: Kelengkapan dan ketepatan deskripsi jabatan; Teknik: Penugasan proyek mini.	Kuliah, workshop analisis jabatan, dan umpan balik [3x50 menit].	Mengumpulkan tugas dan diskusi online [3x60 menit].	Job Analysis [Dessler, 2020, Bab 4; Mondy & Martocchio, 2016, Bab 4].	4
5	**Sub-CPMK3** Menerapkan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sesuai kebutuhan organisasi.	• Menjelaskan sumber dan metode rekrutmen. • Menerapkan teknik seleksi dan penempatan dalam simulasi.	Kriteria: Ketepatan prosedur rekrutmen dan seleksi; Teknik: Role-play dan penilaian sejawat.	Simulasi rekrutmen dan seleksi, diskusi kelompok [3x50 menit].	Menyusun laporan simulasi dan diskusi daring [3x60 menit].	Recruitment, Selection & Staffing [Dessler, 2020, Bab 6-7; Noe et al., 2021, Bab 6-7].	4
6	**Sub-CPMK3** Menerapkan program pelatihan, pengembangan, dan pengembangan karier dalam organisasi.	• Menjelaskan tahapan pelatihan dan pengembangan. • Menerapkan metode pengembangan karier dalam studi kasus.	Kriteria: Ketepatan rancangan pelatihan; Teknik: Tugas kelompok dan presentasi.	Kuliah, studi kasus, dan presentasi kelompok [3x50 menit].	Membuat rancangan pelatihan dan diskusi online [3x60 menit].	Training & Development; Career Development [Dessler, 2020, Bab 8-9; Mondy & Martocchio, 2016, Bab 8-9].	4
7	**Sub-CPMK3** Menerapkan metode evaluasi kinerja dan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif.	• Menjelaskan teknik evaluasi kinerja. • Menerapkan prinsip kompensasi dalam kasus organisasi.	Kriteria: Ketepatan evaluasi kinerja dan kompensasi; Teknik: Studi kasus dan kuis.	Kuliah, analisis kasus, dan diskusi [3x50 menit].	Mengerjakan kuis online dan diskusi [3x60 menit].	Performance Evaluation; Work Discipline & Compensation [Dessler, 2020, Bab 10-11; Noe et al., 2021, Bab 10-11].	4
8	**Sub-CPMK1, Sub-CPMK2, Sub-CPMK3** Mengevaluasi penguasaan materi	• Menjawab soal studi kasus terkait konsep dasar, konteks	Ujian Tengah Semester (UTS) berbasis proyek atau soal studi kasus.	Ujian tertulis/praktikum di lab [3x50 menit].	Ujian daring terstruktur [3x60 menit].	Materi pertemuan 1-7 [Dessler, 2020; Noe et al., 2021; Mondy & Martocchio, 2016].	18

	pertemuan 1-7 melalui ujian tengah semester.	eksternal, dan fungsi operasional MSDM. • Menganalisis kasus MSDM berdasarkan teori yang telah dipelajari.					
9	**Sub-CPMK3** Menerapkan prinsip keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta menganalisis implementasinya dalam organisasi.	• Menjelaskan regulasi dan standar K3 di Indonesia. • Menerapkan prosedur K3 dalam studi kasus organisasi. • Menganalisis faktor risiko dan pencegahan kecelakaan kerja.	Kriteria: Ketepatan identifikasi risiko dan prosedur K3; Teknik: Studi kasus dan presentasi kelompok.	Kuliah interaktif, analisis kasus K3, dan diskusi kelompok [3x50 menit].	Membaca regulasi K3 dan mengerjakan studi kasus online [3x60 menit].	Work Health & Safety [Dessler, 2020, Bab 16; Mondy & Martocchio, 2016, Bab 14].	4
10	**Sub-CPMK5** Menganalisis peran serikat pekerja dan proses perundingan kolektif dalam hubungan industrial.	• Mengidentifikasi peran dan fungsi serikat pekerja. • Menganalisis tahapan dan strategi perundingan kolektif. • Mengevaluasi dampak kesepakatan kerja bersama terhadap kinerja organisasi.	Kriteria: Ketepatan analisis peran serikat pekerja dan perundingan; Teknik: Simulasi perundingan dan penilaian sejawat.	Kuliah, simulasi perundingan kolektif, dan debat [3x50 menit].	Menyusun laporan simulasi dan diskusi daring [3x60 menit].	Unions & Collective Bargaining [Noe et al., 2021, Bab 14; Dessler, 2020, Bab 15].	5
11	**Sub-CPMK4** Mengevaluasi pemanfaatan sistem informasi sumber daya manusia (HRIS) dalam mendukung pengambilan keputusan	• Menjelaskan komponen dan fungsi HRIS. • Menganalisis keuntungan dan tantangan implementasi HRIS.	Kriteria: Ketepatan evaluasi fungsi dan dampak HRIS; Teknik: Tugas analisis sistem dan presentasi.	Kuliah, demonstrasi HRIS, dan analisis kasus [3x50 menit].	Eksplorasi fitur HRIS daring dan diskusi [3x60 menit].	Human Resource Information System [Dessler, 2020, Bab 18; Noe et al., 2021, Bab 16].	5

	strategis.	• Mengevaluasi efektivitas HRIS dalam studi kasus organisasi.					
12	**Sub-CPMK5** Mengevaluasi kinerja fungsi MSDM melalui audit sumber daya manusia yang sistematis.	• Menjelaskan tujuan dan ruang lingkup audit SDM. • Menerapkan metode audit SDM dalam organisasi. • Mengevaluasi temuan audit dan merumuskan rekomendasi perbaikan.	Kriteria: Ketepatan metode audit dan kualitas rekomendasi; Teknik: Proyek audit mini dan laporan tertulis.	Kuliah, workshop audit SDM, dan umpan balik [3x50 menit].	Menyusun instrumen audit dan diskusi online [3x60 menit].	Human Resource Audit [Mondy & Martocchio, 2016, Bab 16; Dessler, 2020, Bab 18].	5
13	**Sub-CPMK6** Merancang model MSDM berbasis kompetensi dan kewirausahaan untuk meningkatkan daya saing organisasi.	• Menganalisis konsep kompetensi dan kewirausahaan dalam MSDM. • Merancang kerangka MSDM berbasis kompetensi dan entrepreneurial. • Mengevaluasi penerapan model dalam konteks organisasi.	Kriteria: Kreativitas dan kelayakan rancangan model; Teknik: Proyek kelompok dan presentasi.	Kuliah, diskusi kelompok, dan presentasi rancangan [3x50 menit].	Mengembangkan model secara kolaboratif dan diskusi [3x60 menit].	Competency-based and Entrepreneurial Human Resources [Noe et al., 2021, Bab 15; Dessler, 2020, Bab 3].	5
14	**Sub-CPMK6** Mengevaluasi tantangan MSDM kontemporer dan merancang strategi peningkatan produktivitas.	• Menganalisis tantangan MSDM di era globalisasi dan digitalisasi, termasuk tantangan dalam menerapkan prinsip integritas, transparansi, dan	Kriteria: Kedalaman analisis tantangan dan kualitas strategi; Teknik: Studi kasus dan laporan tertulis.	Kuliah, analisis kasus komprehensif, dan diskusi panel [3x50 menit].	Menelaah jurnal terkini dan diskusi daring [3x60 menit].	Human Resource Challenges & Productivity [Dessler, 2020, Bab 17; Noe et al., 2021, Bab 17].	6

		budaya antikorupsi dalam organisasi. • Mengevaluasi dampak tantangan terhadap					
		produktivitas organisasi. • Merancang strategi peningkatan produktivitas yang inovatif.					
15	**Sub-CPMK7** Menyampaikan kritik dan usulan perbaikan terhadap praktik MSDM dalam organisasi nyata secara profesional.	• Mengevaluasi praktik MSDM organisasi berdasarkan teori dan etika profesi, serta prinsip antikorupsi. • Menyusun kritik konstruktif dan usulan perbaikan yang dapat diimplementasikan. • Mempresentasikan hasil evaluasi secara profesional.	Kriteria: Kualitas kritik, kelayakan usulan, dan profesionalisme presentasi; Teknik: Presentasi proyek akhir dan penilaian sejawat.	Presentasi proyek akhir, diskusi, dan umpan balik dosen [3x50 menit].	Mengunggah laporan proyek dan diskusi daring [3x60 menit].	Integrasi seluruh materi [Dessler, 2020; Noe et al., 2021; Mondy & Martocchio, 2016].	6

16	**Sub-CPMK1, Sub-CPMK2, Sub-CPMK3, Sub-CPMK4, Sub-CPMK5, Sub-CPMK6, Sub-CPMK7** Mengevaluasi penguasaan komprehensif seluruh materi MSDM melalui ujian akhir semester.	• Menganalisis kasus MSDM kompleks yang mencakup seluruh CPMK. • Merancang solusi strategis berbasis teori dan etika profesi. • Mengevaluasi praktik MSDM secara holistik.	Ujian Akhir Semester (UAS) berbasis proyek akhir atau studi kasus komprehensif.	Ujian tertulis/praktikum di lab [3x50 menit].	Ujian daring terstruktur [3x60 menit].	Materi pertemuan 1-15 [Dessler, 2020; Noe et al., 2021; Mondy & Martocchio, 2016].	19

SISTEM PENILAIAN

Komponen Penilaian	Total Bobot (%)	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4
Penilaian proses pertemuan 1-7 (kuis, partisipasi, tugas, studi kasus, simulasi, presentasi, proyek)	27%	27%	-	-	-
Ujian Tengah Semester (UTS)	18%	Terintegrasi	Terintegrasi	-	-
Penilaian pertemuan 9-15 (studi kasus, analisis HRIS, audit, proyek, presentasi, dan laporan)	36%	4%	5%	10%	17%
Ujian Akhir Semester (UAS)	19%	Terintegrasi	Terintegrasi	Terintegrasi	Terintegrasi
Total	**100%**				

MATRIKS CPL CPMK

CPL	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4
CPL-01	3	1	3	2
CPL-02	3	3	2	3

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 yang Didukung
CPL-01 (Skor 3) CPL-02 (Skor 3)	CPMK-1	Sub-CPMK 1: Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar dan perspektif manajemen sumber daya manusia serta peran strategisnya dalam organisasi secara etis dan berintegritas. Sub-CPMK 2: Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh konteks eksternal organisasi (lingkungan ekonomi, sosial, politik, hukum, dan demografi) terhadap praktik manajemen sumber daya manusia. Sub-CPMK 3: Mahasiswa mampu menerapkan fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia (perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan) sesuai kebutuhan organisasi.
CPL-01 (Skor 1) CPL-02 (Skor 3)	CPMK-2	Sub-CPMK 2: Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh konteks eksternal organisasi (lingkungan ekonomi, sosial, politik, hukum, dan demografi) terhadap praktik manajemen sumber daya manusia. Sub-CPMK 4: Mahasiswa mampu menganalisis dampak teknologi informasi dan globalisasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, termasuk tantangan dan peluang yang ditimbulkan.
CPL-01 (Skor 3) CPL-02 (Skor 2)	CPMK-3	Sub-CPMK 5: Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi nyata berdasarkan teori dan etika profesi yang berlaku.
CPL-01 (Skor 2) CPL-02 (Skor 3)	CPMK-4	Sub-CPMK 6: Mahasiswa mampu merancang solusi komprehensif terhadap kasus manajemen sumber daya manusia dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal organisasi. Sub-CPMK 7: Mahasiswa mampu menyampaikan kritik dan usulan perbaikan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara profesional.

RUBRIK PENILAIAN ANALITIK

Kriteria Penilaian	Bobot	Skala Penilaian / Deskriptor

	(%)	Sangat Baik (81-100)	Baik (61-80)	Cukup (41-60)	Kurang (0-40)
Ketepatan Identifikasi Masalah dan Analisis Kasus	30	Mengidentifikasi seluruh masalah utama dan pendukung secara tepat, menganalisis akar penyebab dengan menggunakan teori MSDM yang relevan secara mendalam, serta menunjukkan keterkaitan antar faktor secara komprehensif.	Mengidentifikasi sebagian besar masalah utama dan pendukung, menganalisis akar penyebab dengan teori yang relevan namun kurang mendalam, serta menunjukkan keterkaitan antar faktor secara terbatas.	Mengidentifikasi masalah utama namun kurang lengkap, analisis penyebab dangkal dan kurang didukung teori, serta keterkaitan antar faktor tidak jelas.	Tidak mampu mengidentifikasi masalah utama, analisis tidak didasarkan pada teori, dan tidak menunjukkan keterkaitan antar faktor.
Kualitas Solusi dan Rekomendasi	25	Solusi yang diusulkan inovatif, spesifik, dapat diimplementasikan, dan mempertimbangkan faktor internal serta eksternal organisasi secara holistik; rekomendasi didukung oleh bukti dan teori yang kuat.	Solusi yang diusulkan relevan dan dapat diimplementasikan, namun kurang inovatif dan hanya mempertimbangkan sebagian faktor; rekomendasi didukung teori namun kurang bukti.	Solusi yang diusulkan kurang relevan atau terlalu umum, kurang mempertimbangkan faktor organisasi, dan didukung teori yang lemah.	Solusi tidak relevan, tidak dapat diimplementasikan, dan tidak didukung teori atau bukti.
Penggunaan Teori dan Referensi	20	Menggunakan minimal 5 referensi relevan (buku, jurnal, regulasi) secara tepat dan konsisten, serta mampu mengintegrasikan teori dengan kasus secara kritis.	Menggunakan 3-4 referensi relevan secara tepat, namun integrasi teori dengan kasus kurang kritis.	Menggunakan 1-2 referensi relevan, integrasi teori dengan kasus dangkal atau tidak konsisten.	Tidak menggunakan referensi yang relevan atau referensi tidak sesuai dengan topik.
Kualitas Presentasi dan Komunikasi	15	Presentasi sangat jelas, terstruktur, menarik, menggunakan media pendukung yang efektif, dan mampu menjawab pertanyaan audiens dengan argumen yang kuat.	Presentasi jelas dan terstruktur, menggunakan media pendukung, namun kurang menarik dan jawaban atas pertanyaan kurang mendalam.	Presentasi kurang terstruktur, media pendukung minim, dan jawaban atas pertanyaan tidak memadai.	Presentasi tidak terstruktur, tidak menggunakan media pendukung, dan tidak mampu menjawab pertanyaan.
Etika Profesi dan Integritas	10	Menunjukkan sikap etis, objektif, dan berintegritas tinggi dalam analisis dan rekomendasi; menghindari plagiarisme dan menyajikan data secara jujur.	Menunjukkan sikap etis dan objektif, namun kurang konsisten dalam menjaga integritas; tidak ada indikasi plagiarisme.	Menunjukkan sikap etis yang terbatas, terdapat sedikit pelanggaran integritas (misalnya data tidak akurat), namun tidak fatal.	Tidak menunjukkan sikap etis, terdapat indikasi plagiarisme atau manipulasi data.