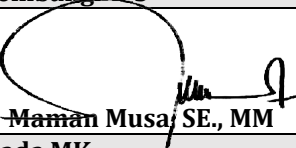
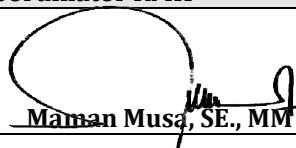
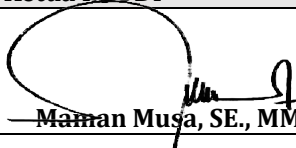




UNIVERSITAS BINA MANDIRI GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Kode
 Dokumen
 01

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia	1103308	Manajemen	3 sks	3	12 Maret 2026
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI
	 Maman Musa, SE., MM		 Maman Musa, SE., MM		 Maman Musa, SE., MM
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK				
	CPL1	Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menjunjung nilai kemanusiaan.			
	CPL2	Menunjukkan sikap tanggung jawab, etika, dan profesionalisme dalam pekerjaan.			
	CPL3	Menguasai konsep teoritis bidang manajemen secara umum.			
	CPL6	Mampu menganalisis permasalahan organisasi secara sistematis.			
	CPL9	Mampu merancang strategi manajerial berbasis analisis organisasi.			
	CPL10	Mampu mengambil keputusan manajerial berbasis data dan informasi.			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
	CPMK1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep teoritis, prinsip dasar, dan fungsi utama manajemen sumber daya manusia dalam organisasi secara sistematis.			
	CPMK2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan analisis jabatan, perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, serta program pelatihan dan pengembangan karyawan.			
	CPMK3	Mahasiswa mampu merancang sistem penilaian kinerja dan skema kompensasi yang adil dengan menjunjung etika akademik dan profesionalisme.			
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)				
	Sub-CPMK1	Mahasiswa mampu memahami konsep dasar MSDM.			
	Sub-CPMK2	Mahasiswa mampu menjelaskan fungsi dan peran MSDM dalam organisasi.			
	Sub-CPMK3	Mahasiswa mampu melakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM.			
	Sub-CPMK4	Mahasiswa mampu memahami proses rekrutmen dan seleksi karyawan.			
	Sub-CPMK5	Mahasiswa mampu menjelaskan program pelatihan dan pengembangan SDM.			
Sub-CPMK6	Mahasiswa mampu menganalisis sistem penilaian kinerja karyawan.				
Sub-CPMK7	Mahasiswa mampu merancang sistem kompensasi dan penghargaan.				

Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK							
	Sub-CPMK	CPL1	CPL2	CPL3	CPL6	CPL9	CPL10
	Sub CPMK 1			✓	✓		
	Sub CPMK 2			✓	✓		
	Sub CPMK 3			✓	✓	✓	
	Sub CPMK 4			✓	✓	✓	
	Sub CPMK 5			✓	✓	✓	
	Sub CPMK 6		✓		✓	✓	✓
	Sub CPMK 7	✓	✓			✓	✓
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia membahas konsep, prinsip, dan fungsi utama pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Mahasiswa mempelajari proses perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi. Mata kuliah ini bertujuan membekali mahasiswa dengan kemampuan mengelola sumber daya manusia secara efektif dan profesional dalam organisasi bisnis maupun non-bisnis.						
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia 2. Fungsi dan peran MSDM dalam organisasi 3. Analisis jabatan dan perencanaan SDM 4. Rekrutmen dan seleksi karyawan 5. Pelatihan dan pengembangan SDM 6. Penilaian kinerja karyawan 7. Sistem kompensasi dan penghargaan 8. Etika dan profesionalisme dalam pengelolaan SDM 						
Pustaka	Utama:						
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gary Dessler. <i>Human Resource Management</i>. 2. Raymond A. Noe. <i>Human Resource Management</i>. 						
	Pendukung:						
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paridy, A., Muyasaroh, Dewi, R. S., & Darman. (2025). Buku referensi MSDM. Penerbit Buku Sonpedia. ISBN 978-623-514-823-6. 2. Harsono, I., Mendrofa, S. A., Waruwu, R. M. P., Rela, I. Z., Anggraini, Y., Mirnayanti, S. Darman(2024). Manajemen sumber daya manusia era metaverse. Mega Press Nusantara. ISBN 978-623-508-144-1. 3. Darman, Sri Mulyono, & Jeffriansyah. (2025). <i>Manajemen kinerja: Praktik terbaru untuk mencapai keunggulan organisasi</i>. ISBN 978-623-508-379-7. 						
Dosen Pengampu	Maman Musa, SE., MM						
Modalitas dan	1. Modalitas: Tatap Muka (Luring) dan Daring						

Matakuliah prasyarat		2. Mata Kuliah Prasyarat: -					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk 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)
Minggu	Sub-CPMK	Bahan Kajian	Metode Pembelajaran	Bentuk Penugasan	Indikator Penilaian	Bobot (%)	Referensi
1	Kontrak kuliah	Pengantar MSDM	Ceramah	Partisipasi	Keaktifan	3	1
2	Konsep MSDM	Fungsi MSDM	Ceramah	Ringkasan	Pemahaman	3	1
3	Peran MSDM	MSDM dalam organisasi	Diskusi	Tugas	Analisis	4	1
4	Analisis jabatan	Job description & job specification	Diskusi	Tugas	Analisis	4	1
5	Perencanaan SDM	HR planning	Diskusi	Tugas	Analisis	5	1
6	Rekrutmen	Sumber rekrutmen	Diskusi	Tugas	Analisis	5	2
7	Seleksi	Metode seleksi karyawan	Diskusi	Tugas	Analisis	6	2
8	UTS	Ujian Tengah Semester	Tes	Ujian	Ketepatan	20	-
9	Pelatihan	Training SDM	Diskusi	Tugas	Analisis	5	2
10	Pengembangan	Career development	Diskusi	Tugas	Analisis	5	2
11	Penilaian kinerja	Performance appraisal	Diskusi	Tugas	Analisis	5	2
12	Kompensasi	Sistem gaji dan insentif	Diskusi	Tugas	Analisis	5	2
13	Studi kasus	Manajemen SDM organisasi	Studi kasus	Analisis kasus	Analisis	5	3
14	Presentasi	Presentasi analisis MSDM	Presentasi	Proyek	Komunikasi	5	3
15	Review	Refleksi pembelajaran	Diskusi	Refleksi	Pemahaman	4	1
16	UAS	Ujian Akhir	Tes	Ujian	Ketepatan	20	-

		Semester				
--	--	----------	--	--	--	--

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
CPMK1	Sub-CPMK1	Tidak mampu memahami konsep dasar MSDM; definisi, tujuan, dan ruang lingkup MSDM keliru atau tidak relevan.	Memahami konsep dasar MSDM secara sangat terbatas; banyak kekeliruan istilah dan contoh kurang tepat.	Memahami konsep dasar MSDM cukup benar; masih ada kekurangan pada kelengkapan konsep, prinsip, atau contoh penerapan.	Memahami konsep dasar MSDM dengan benar, runtut, dan mampu mengaitkannya dengan kebutuhan organisasi.	Memahami konsep dasar MSDM secara komprehensif, kritis, dan mengaitkannya dengan strategi organisasi, nilai kemanusiaan, serta profesionalisme kerja.
CPMK1	Sub-CPMK2	Tidak mampu menjelaskan fungsi dan peran MSDM; fungsi utama SDM dan kontribusinya dalam organisasi tidak dipahami.	Menjelaskan fungsi dan peran MSDM secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membedakan perencanaan, rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan hubungan kerja.	Menjelaskan fungsi dan peran MSDM secara cukup; sebagian fungsi dipahami namun keterkaitan dengan efektivitas organisasi masih kurang lengkap.	Menjelaskan fungsi dan peran MSDM dengan benar, sistematis, dan mampu memberikan contoh penerapan dalam organisasi.	Menjelaskan fungsi dan peran MSDM secara komprehensif serta menganalisis kontribusinya terhadap produktivitas, budaya organisasi, etika, dan keberlanjutan organisasi.
CPMK2	Sub-CPMK3	Tidak mampu melakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM; data jabatan, kebutuhan SDM, dan prosedur analisis tidak tepat.	Analisis jabatan dan perencanaan SDM sangat terbatas; banyak kesalahan dalam mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, kompetensi, dan kebutuhan tenaga kerja.	Melakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM secara cukup; komponen utama ada namun belum lengkap, belum sistematis, atau belum berbasis data.	Melakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM dengan benar, mencakup uraian jabatan, spesifikasi jabatan, kebutuhan SDM, dan dasar perencanaan.	Melakukan analisis jabatan dan perencanaan SDM secara komprehensif, berbasis data, dan mampu mengaitkannya dengan strategi organisasi, efisiensi kerja, serta keputusan manajerial.
CPMK2	Sub-CPMK4	Tidak mampu memahami proses rekrutmen dan seleksi; tahapan,	Memahami rekrutmen dan seleksi secara sangat terbatas;	Memahami proses rekrutmen dan seleksi secara cukup; tahapan	Memahami proses rekrutmen dan seleksi dengan benar, sistematis, serta	Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi secara komprehensif, adil, etis, dan berbasis

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
		metode, dan kriteria seleksi keliru atau tidak relevan.	banyak kesalahan dalam menjelaskan sumber rekrutmen, alat seleksi, dan proses pengambilan keputusan.	dasar dapat dijelaskan namun kriteria, metode, atau aspek etika masih kurang lengkap.	mampu menjelaskan metode dan kriteria yang relevan dengan kebutuhan jabatan.	kompetensi; mampu mengaitkannya dengan kualitas SDM dan efektivitas organisasi.
CPMK2	Sub-CPMK5	Tidak mampu menjelaskan program pelatihan dan pengembangan SDM; tujuan, tahapan, dan metode pelatihan tidak dipahami.	Menjelaskan pelatihan dan pengembangan secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membedakan pelatihan, pengembangan, kebutuhan pelatihan, dan evaluasi.	Menjelaskan program pelatihan dan pengembangan secara cukup; tahapan utama ada namun analisis kebutuhan dan evaluasi masih kurang kuat.	Menjelaskan program pelatihan dan pengembangan SDM dengan benar, termasuk analisis kebutuhan, tujuan, metode, pelaksanaan, dan evaluasi.	Menganalisis program pelatihan dan pengembangan SDM secara komprehensif, berbasis kebutuhan organisasi, serta mengaitkannya dengan peningkatan kompetensi, kinerja, dan karier karyawan.
CPMK3	Sub-CPMK6	Tidak mampu menganalisis sistem penilaian kinerja; indikator, metode, dan tujuan penilaian tidak dipahami.	Analisis sistem penilaian kinerja sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menentukan indikator, standar kinerja, metode evaluasi, atau umpan balik.	Menganalisis sistem penilaian kinerja secara cukup; indikator dan metode sebagian tepat namun belum lengkap, objektif, atau terukur.	Menganalisis sistem penilaian kinerja dengan benar, mencakup indikator, standar, metode penilaian, umpan balik, dan tindak lanjut.	Menganalisis sistem penilaian kinerja secara mendalam, objektif, etis, dan berbasis data; mampu mengaitkan hasil penilaian dengan pengembangan, kompensasi, dan keputusan manajerial.
CPMK3	Sub-CPMK7	Tidak mampu merancang sistem kompensasi dan penghargaan; komponen, asas keadilan, dan tujuan kompensasi tidak dipahami.	Rancangan kompensasi dan penghargaan sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menentukan gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, atau dasar keadilan.	Merancang sistem kompensasi dan penghargaan secara cukup; komponen utama tersedia namun belum lengkap, belum adil, atau belum sesuai kinerja dan kemampuan	Merancang sistem kompensasi dan penghargaan dengan benar, adil, sistematis, dan sesuai dengan kinerja, jabatan, kompetensi, serta kebijakan organisasi.	Merancang sistem kompensasi dan penghargaan secara komprehensif, adil, etis, berbasis data, serta mampu mendukung motivasi, retensi, produktivitas, dan profesionalisme kerja.

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (≤ 40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (≥ 85)
				organisasi.		