



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
Perencanaan Sumber Daya Manusia	1103702	Manajemen	3 (sks)	6	11 Maret 2026
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI
	Rizal, SE., M.Si		Rizal, SE., M.Si		Maman Musa,S.E.,M.M
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK				
	CPL3	Menguasai konsep manajemen sumber daya manusia			
	CPL5	Mampu mengambil keputusan berbasis data SDM			
	CPL6	Mampu berpikir analitis dan sistematis			
	CPL10	Mampu merancang strategi pengelolaan SDM			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
	CPMK1	Memahami konsep perencanaan SDM			
	CPMK2	Menganalisis kebutuhan dan perencanaan tenaga kerja			
	CPMK3	Menerapkan perencanaan SDM dalam organisasi			
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)				
	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep perencanaan SDM			
	Sub-CPMK2	Memahami peran perencanaan SDM			
	Sub-CPMK3	Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja			
	Sub-CPMK4	Menganalisis supply dan demand tenaga kerja			
	Sub-CPMK5	Menggunakan metode peramalan SDM			
	Sub-CPMK6	Menyusun rencana SDM			
	Sub-CPMK7	Menerapkan strategi perencanaan SDM			
	Sub-CPMK8	Mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM			
	Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK				
Sub-CPMK	CPL-3	CPL-5	CPL-6	CPL10	

	Sub-CPMK 1	✓	✓			
	Sub-CPMK 2	✓	✓			
	Sub-CPMK 3	✓	✓	✓		
	Sub-CPMK 4	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 5	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 6	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 7	✓	✓	✓	✓	
	Sub-CPMK 8	✓	✓	✓	✓	
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Perencanaan Sumber Daya Manusia membahas konsep, metode, dan teknik dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi. Mahasiswa mempelajari analisis kebutuhan SDM, peramalan tenaga kerja, serta strategi perencanaan SDM untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.					
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep perencanaan SDM 2. Peran dan fungsi perencanaan SDM 3. Analisis kebutuhan tenaga kerja 4. Analisis supply dan demand SDM 5. Peramalan kebutuhan SDM 6. Perencanaan tenaga kerja 7. Rekrutmen dan seleksi 8. Penempatan dan pengembangan 9. Perencanaan karir 10. Evaluasi perencanaan SDM 11. Strategi SDM 12. Studi kasus perencanaan SDM 					
Pustaka	Utama:					
	1. Dessler, G. (2020), Human Resource Management					

	2. Armstrong, M. (2021), Strategic Human Resource Management
	Pendukung:
	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., Utari, Waruwu, R. M. P., Rela, I. Z., Anggraini, Y., Effiyaldi, Mirnayanti, S., Andriani, C., Isma, A., Nugraha, J. P., Susanto, A. J., Darman, Diawati, P., & Lase, H. (2024). Manajemen sumber daya manusia era metaverse. Mega Press Nusantara. ISBN 978-623-508-144-1.
Dosen Pengampu	Rizal, SE., M.Si
Modalitas dan Matakuliah prasyarat	1. Modalitas: Tatap Muka (Luring) dan Daring 2. Mata Kuliah Prasyarat: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM); Perilaku Organisasi; Pengantar Manajemen; Manajemen Strategik

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 (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Minggu	Sub-CPMK	Indikator	Kriteria & Teknik Penilaian	Metode Pembelajaran	Materi	Pustaka	Bobot (%)
1	Konsep SDM	Menjelaskan konsep	Diskusi	Ceramah	Konsep SDM	1,2	5
2	Peran SDM	Menjelaskan peran	Tanya jawab	Ceramah	Fungsi SDM	1	5
3	Kebutuhan tenaga kerja	Mengidentifikasi kebutuhan	Tugas	Diskusi	Analisis kebutuhan	1	5
4	Supply-demand	Menganalisis SDM	Diskusi	Ceramah	Supply-demand	1	5
5	Peramalan	Menggunakan metode	Tugas	Praktik	Forecasting	1	5
6	Perencanaan SDM	Menyusun rencana	Tugas	Diskusi	Perencanaan	1	5
7	Rekrutmen	Menjelaskan proses	Diskusi	Ceramah	Rekrutmen	1	5

8	UTS	Evaluasi	Tes	Ujian	Materi 1-7	1	15
9	Penempatan	Menjelaskan penempatan	Diskusi	Ceramah	Penempatan	1	5
10	Pengembangan	Menjelaskan pengembangan	Diskusi	Ceramah	Training	1	5
11	Karir	Menjelaskan karir	Diskusi	Ceramah	Karir	1	5
12	Evaluasi SDM	Menganalisis	Diskusi	Ceramah	Evaluasi	1	5
13	Strategi SDM	Menganalisis strategi	Diskusi	Ceramah	Strategi	1	5
14	Studi kasus	Analisis kasus	Diskusi	Studi kasus	Kasus	1	5
15	Presentasi	Presentasi	Presentasi	Presentasi	Presentasi	1	5
16	UAS	Evaluasi akhir	Tes	Ujian	Semua materi	1	15

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
CPMK1	Sub-CPMK1	Tidak mampu menjelaskan konsep perencanaan SDM; definisi, tujuan, ruang lingkup, dan prosesnya keliru atau tidak relevan.	Menjelaskan konsep perencanaan SDM secara sangat terbatas; banyak kekeliruan istilah dan contoh kurang tepat.	Menjelaskan konsep perencanaan SDM cukup benar; masih ada kekurangan pada kelengkapan konsep, tujuan, atau contoh penerapan.	Menjelaskan konsep perencanaan SDM dengan benar, runtut, dan mampu mengaitkannya dengan kebutuhan organisasi.	Menjelaskan konsep perencanaan SDM secara komprehensif, kritis, dan mampu mengaitkannya dengan strategi organisasi, efektivitas kerja, serta pengambilan keputusan berbasis data SDM.
CPMK1	Sub-CPMK2	Tidak mampu memahami peran perencanaan SDM; fungsi, manfaat, dan kontribusinya terhadap organisasi tidak dipahami.	Memahami peran perencanaan SDM secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menjelaskan hubungan perencanaan SDM dengan tujuan organisasi.	Memahami peran perencanaan SDM secara cukup; sebagian manfaat dapat dijelaskan namun kaitannya dengan strategi dan kinerja organisasi masih kurang lengkap.	Memahami peran perencanaan SDM dengan benar, termasuk kontribusinya terhadap efisiensi, kesiapan tenaga kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.	Menganalisis peran perencanaan SDM secara komprehensif dan kritis serta mampu mengaitkannya dengan kebutuhan bisnis, perubahan organisasi, produktivitas, dan strategi pengelolaan SDM.
CPMK2	Sub-	Tidak mampu	Mengidentifikasi	Mengidentifikasi	Mengidentifikasi	Mengidentifikasi

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
	CPMK3	mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja; jenis jabatan, jumlah, kompetensi, dan waktu kebutuhan tidak teridentifikasi.	kebutuhan tenaga kerja secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menentukan kebutuhan jabatan, kompetensi, atau jumlah tenaga kerja.	kebutuhan tenaga kerja secara cukup; beberapa kebutuhan teridentifikasi namun belum lengkap, belum berbasis data, atau belum sesuai konteks organisasi.	kebutuhan tenaga kerja dengan benar, sistematis, dan mampu menjelaskan jumlah, kualifikasi, kompetensi, serta waktu kebutuhan SDM.	kebutuhan tenaga kerja secara komprehensif, berbasis data, dan mampu mengaitkannya dengan strategi organisasi, beban kerja, struktur jabatan, serta proyeksi kebutuhan masa depan.
CPMK2	Sub-CPMK4	Tidak mampu menganalisis supply dan demand tenaga kerja; ketersediaan, kebutuhan, gap, dan faktor penyebab tidak dianalisis.	Analisis supply dan demand tenaga kerja sangat terbatas; banyak kesalahan dalam membedakan pasokan internal/eksternal dan kebutuhan tenaga kerja.	Menganalisis supply dan demand tenaga kerja secara cukup; beberapa data digunakan namun analisis gap dan implikasinya masih kurang kuat.	Menganalisis supply dan demand tenaga kerja dengan benar, sistematis, serta mampu mengidentifikasi kesenjangan dan kebutuhan tindak lanjut.	Menganalisis supply dan demand tenaga kerja secara komprehensif, kritis, dan berbasis data; mampu merumuskan implikasi strategis bagi rekrutmen, pengembangan, retensi, dan penempatan SDM.
CPMK2	Sub-CPMK5	Tidak mampu menggunakan metode peramalan SDM; data, teknik, asumsi, dan interpretasi hasil tidak tepat.	Menggunakan metode peramalan SDM secara sangat terbatas; banyak kesalahan dalam memilih metode, mengolah data, atau membaca hasil peramalan.	Menggunakan metode peramalan SDM secara cukup; sebagian langkah benar namun ketelitian, asumsi, dan interpretasi masih kurang.	Menggunakan metode peramalan SDM dengan benar, sistematis, dan mampu menafsirkan hasil untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja.	Menggunakan metode peramalan SDM secara komprehensif, akurat, dan berbasis data; mampu memilih metode yang sesuai, mengevaluasi asumsi, dan merumuskan keputusan perencanaan SDM.
CPMK3	Sub-CPMK6	Tidak mampu menyusun rencana SDM; tujuan, kebutuhan, strategi pemenuhan, jadwal, dan	Rencana SDM sangat terbatas; banyak komponen penting belum ada, tidak sistematis, atau tidak sesuai	Menyusun rencana SDM secara cukup; komponen utama tersedia namun belum lengkap, belum terukur, atau	Menyusun rencana SDM dengan benar, sistematis, mencakup kebutuhan, strategi pemenuhan, jadwal pelaksanaan, sumber	Menyusun rencana SDM secara komprehensif, realistis, berbasis data, dan terintegrasi dengan strategi organisasi serta kebutuhan

Indikator Kinerja (dari CPMK)	Sub-CPMK	TL (<=40)	D (40-55)	C (55-70)	B (70-85)	A (>=85)
		indikator tidak jelas.	kebutuhan organisasi.	belum berbasis analisis data yang kuat.	daya, dan indikator keberhasilan.	pengembangan SDM jangka pendek dan panjang.
CPMK3	Sub-CPMK7	Tidak mampu menerapkan strategi perencanaan SDM; strategi tidak sesuai kebutuhan, tidak sistematis, dan tidak mendukung tujuan organisasi.	Penerapan strategi perencanaan SDM sangat terbatas; langkah implementasi, pembagian peran, dan tindak lanjut belum jelas.	Menerapkan strategi perencanaan SDM secara cukup; beberapa langkah dilakukan namun belum konsisten, belum terukur, atau belum sesuai perubahan kebutuhan organisasi.	Menerapkan strategi perencanaan SDM dengan benar, sistematis, dan mampu menghubungkan rencana SDM dengan rekrutmen, pengembangan, penempatan, dan retensi.	Menerapkan strategi perencanaan SDM secara komprehensif, adaptif, dan berbasis data; mampu mengintegrasikan kebutuhan organisasi, kompetensi SDM, risiko, dan strategi pengelolaan SDM.
CPMK3	Sub-CPMK8	Tidak mampu mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM; indikator, hasil, kesenjangan, dan rekomendasi perbaikan tidak dianalisis.	Evaluasi efektivitas perencanaan SDM sangat terbatas; banyak kesalahan dalam menentukan indikator, membaca hasil, atau menyusun rekomendasi.	Mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM secara cukup; indikator dasar digunakan namun analisis hasil, penyebab deviasi, dan rekomendasi masih kurang kuat.	Mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM dengan benar, sistematis, menggunakan indikator relevan, dan menyusun rekomendasi perbaikan yang logis.	Mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM secara komprehensif, kritis, dan berbasis data; mampu menilai capaian, dampak terhadap kinerja organisasi, serta merumuskan perbaikan berkelanjutan.