


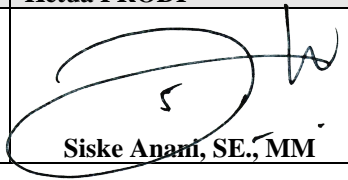


UNIVERSITAS BINA MANDIRI GORONTALO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

Kode Dokumen

01

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen SDM	1303503	Administrasi Bisnis	3 sks	5	05 Maret 2026
OTORISASI	Pengembang RPS Tim Dosen		Koordinator RMK		Ketua PRODI
			 Maman Musa, SE., MM		 Siske Anani, SE., MM
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK				
	CPL3	Menguasai konsep teoritis administrasi bisnis dan manajemen dalam pengelolaan organisasi			
	CPL5	Mampu menganalisis informasi organisasi untuk pengambilan keputusan			
	CPL7	Mampu berkomunikasi dan bekerja sama secara efektif dalam tim			
	CPL11	Mampu merumuskan strategi pengembangan organisasi dan sumber daya manusia			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)				
	CPMK1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, fungsi dan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi			
	CPMK2	Mahasiswa mampu menganalisis proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia			
	CPMK3	Mahasiswa mampu mengevaluasi sistem pengelolaan SDM dalam organisasi			
	CPMK4	Mahasiswa mampu merancang strategi pengembangan SDM dalam organisasi			
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)				
	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep dasar manajemen SDM			
	Sub-CPMK2	Mengidentifikasi fungsi dan peran MSDM dalam organisasi			
	Sub-CPMK3	Menganalisis perencanaan SDM			
	Sub-CPMK4	Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi			
	Sub-CPMK5	Menjelaskan pelatihan dan pengembangan karyawan			
	Sub-CPMK6	Menganalisis penilaian kinerja karyawan			
	Sub-CPMK7	Menjelaskan sistem kompensasi dan penghargaan			
	Sub-CPMK8	Menganalisis hubungan kerja dan motivasi karyawan			
	Sub-CPMK9	Merancang strategi pengembangan SDM dalam organisasi			
Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK					

Sub-CPMK	CPL3 (Konsep administrasi bisnis & manajemen)	CPL5 (Analisis informasi organisasi)	CPL7 (Komunikasi & kerja sama tim)	CPL11 (Strategi pengembangan organisasi & SDM)
Sub-CPMK1 Menjelaskan konsep dasar manajemen SDM	✓	✓	–	–
Sub-CPMK2 Mengidentifikasi fungsi & peran MSDM	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK3 Menganalisis perencanaan SDM	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK4 Menganalisis proses rekrutmen & seleksi	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK5 Menjelaskan pelatihan & pengembangan karyawan	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK6 Menganalisis penilaian kinerja karyawan	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK7 Menjelaskan sistem kompensasi & penghargaan	✓	✓	✓	✓
Sub-CPMK8 Menganalisis	✓	✓	✓	✓

	hubungan kerja & motivasi karyawan						
	Sub-CPMK9 Merancang strategi pengembangan SDM	✓	✓	✓	✓		
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia membahas konsep dan praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Materi meliputi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem kompensasi, hubungan kerja, serta strategi pengembangan sumber daya manusia. Mata kuliah ini bertujuan membekali mahasiswa dengan kemampuan analitis dan manajerial dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan profesional						
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. Perencanaan sumber daya manusia 4. Rekrutmen dan seleksi karyawan 5. Pelatihan dan pengembangan SDM 6. Penilaian kinerja karyawan 7. Sistem kompensasi dan penghargaan 8. Hubungan industrial dan motivasi kerja 9. Pengembangan karier karyawan 10. Strategi pengelolaan SDM dalam organisasi 						
Pustaka	Utama:						
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. 2. Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 3. Sedarmayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama. 					
	Pendukung:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Darman, 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia Era Metaverse. Mega Press Nusantara 2. Maman Musa, 2024. Pengantar Manajemen. Aikomedia Press 					
Dosen Pengampu	Maman Musa, SE., MM						
Modalitas dan Matakuliah prasyarat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modalitas: Tatap Muka (Luring) dan Daring 2. Mata Kuliah Prasyarat: Pengantar Manajemen 						
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 & Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran	Materi Pembelajaran	Estimasi Waktu	Bobot (%)
1	Kontrak kuliah	Mahasiswa memahami RPS	Partisipasi	Ceramah	Pengantar MK	3x50	2
2	Konsep MSDM	Mahasiswa menjelaskan konsep	Tugas	Ceramah	Konsep dasar MSDM	3x50	5
3	Fungsi MSDM	Mahasiswa menjelaskan fungsi	Tugas	Diskusi	Fungsi MSDM	3x50	5
4	Perencanaan SDM	Mahasiswa menganalisis kebutuhan SDM	Tugas	Diskusi	HR planning	3x50	5
5	Rekrutmen	Mahasiswa memahami proses rekrutmen	Tugas	Diskusi	Recruitment	3x50	5
6	Seleksi	Mahasiswa menganalisis proses seleksi	Studi kasus	Diskusi	Selection process	3x50	5
7	Pelatihan	Mahasiswa menjelaskan pelatihan	Tugas	Ceramah	Training & development	3x50	5
8	UTS	Evaluasi pembelajaran	Ujian	Tes	Materi 1-7	3x50	20
9	Penilaian kinerja	Mahasiswa memahami evaluasi kinerja	Tugas	Ceramah	Performance appraisal	3x50	5
10	Kompensasi	Mahasiswa menjelaskan sistem kompensasi	Tugas	Diskusi	Compensation system	3x50	5
11	Motivasi kerja	Mahasiswa menganalisis motivasi	Diskusi	Diskusi	Motivation theory	3x50	5
12	Hubungan kerja	Mahasiswa memahami hubungan	Tugas	Ceramah	Industrial relations	3x50	5

		industrial					
13	Pengembangan karier	Mahasiswa menjelaskan career development	Tugas	Diskusi	Career development	3x50	5
14	Strategi SDM	Mahasiswa merancang strategi SDM	Project	Project Based Learning	HR strategy	3x50	5
15	Presentasi strategi	Mahasiswa mempresentasikan strategi	Presentasi	Presentasi	Analisis strategi SDM	3x50	3
16	UAS	Evaluasi akhir	Ujian	Tes	Seluruh materi	3x50	15

Indikator Kinerja (berbasis CPMK)	Sub-CPMK	TL (≤ 40)	D (40–55)	C (55–70)	B (70–85)	A (≥ 85)
Menganalisis konsep dasar manajemen SDM dalam organisasi	Sub-CPMK1	Tidak mampu menganalisis konsep; hanya menghafal tanpa memahami peran (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak kontekstual (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum mendalam (C4 cukup)	Analisis logis dan relevan dengan praktik organisasi (C4 kuat)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi konsep MSDM (C5)
Menganalisis fungsi dan peran MSDM dalam organisasi	Sub-CPMK2	Tidak mampu memahami fungsi MSDM (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak sistematis (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum komprehensif (C4 cukup)	Analisis baik dan mampu menjelaskan peran MSDM (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi kontribusi MSDM terhadap kinerja organisasi (C6)
Menganalisis perencanaan sumber daya manusia	Sub-CPMK3	Tidak mampu memahami perencanaan SDM (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak logis (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum mendalam (C4 cukup)	Analisis baik dan kontekstual (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi kebutuhan SDM secara strategis (C6)
Menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan	Sub-CPMK4	Tidak mampu memahami proses rekrutmen (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak tepat (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum komprehensif (C4 cukup)	Analisis baik dan mampu menjelaskan proses seleksi (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi efektivitas rekrutmen (C6)

Menganalisis pelatihan dan pengembangan karyawan	Sub-CPMK5	Tidak mampu memahami pelatihan SDM (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak relevan (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum mendalam (C4 cukup)	Analisis baik dan kontekstual (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi efektivitas pengembangan SDM (C6)
Menganalisis sistem penilaian kinerja karyawan	Sub-CPMK6	Tidak mampu memahami penilaian kinerja (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak sistematis (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum komprehensif (C4 cukup)	Analisis baik dan mampu menjelaskan sistem penilaian (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi efektivitas sistem kinerja (C6)
Menganalisis sistem kompensasi dan penghargaan	Sub-CPMK7	Tidak mampu memahami sistem kompensasi (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak tepat (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum mendalam (C4 cukup)	Analisis baik dan relevan (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi keadilan dan efektivitas kompensasi (C6)
Menganalisis hubungan kerja dan motivasi karyawan	Sub-CPMK8	Tidak mampu memahami hubungan kerja (tidak mencapai C4)	Analisis sangat terbatas dan tidak relevan (C4 lemah)	Analisis cukup namun belum mendalam (C4 cukup)	Analisis baik dan kontekstual (C5)	Analisis kritis dan mampu mengevaluasi faktor motivasi dan hubungan kerja (C6)
Merancang strategi pengembangan SDM dalam organisasi	Sub-CPMK9	Tidak mampu merancang strategi SDM (tidak mencapai C6)	Strategi sangat sederhana dan tidak aplikatif (C6 lemah)	Strategi cukup namun belum optimal (C6 cukup)	Strategi baik, sistematis, dan relevan (C6 kuat)	Strategi sangat komprehensif, inovatif, dan berorientasi peningkatan kinerja organisasi (C6 sangat kuat)