

## Rencana Pembelajaran Semester (RPS)

		<b>UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA</b> <b>PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH</b> <b>FAKULTAS EKONOMI</b>				<b>Kode Dokumen</b>	
<b>RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER</b>							
<b>MATA KULIAH (MK)</b>		<b>KODE</b>	<b>Rumpun MK</b>		<b>BOBOT (sks)</b>	<b>SEMESTER</b>	<b>Tgl Penyusunan</b>
<b>Manajemen Sumber Daya Insani</b>		ESY-208	Ekonomi		<b>3 SKS</b>	6	26 Desember 2024
		<b>Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Ketua PRODI</b>	
		Farah Nur Syafi'ah Wijayanti, S.M., M.Sc				Al Haq Kamal, S.E.I, M.A.	
<b>Pencapaian Pembelajaran (CP)</b>	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>						
	Sikap						
	S-8	Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik.					
	S-9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.					
	S-10	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan.					
	Keterampilan Umum						
	KU-2	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data. (KU5)					
	Keterampilan Khusus						
	KK-1	Ketrampilan Konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan risiko (KK1)					
		Tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan. (KK2)					
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>						
	CP-MK1	Mahasiswa mampu memahami konsep dasar manajemen sumber daya insani					
	CP-MK2	Mahasiswa mampu memahami perbedaan perspektif konvensional dengan non konvensional					
	CP-MK3	Mahasiswa mampu memahami strategi sumber daya insani					
	CP-MK4	Mahasiswa mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam pengembangan ilmu pengetahuan					
CP-MK5	Mahasiswa mampu memahami nilai humaniora sesuai dengan manajemen sumber daya insani						
CP-MK6	Mahasiswa mampu menjelaskan isu-isu sumber daya insani						
CP-MK7	Mahasiswa mampu mengolah data sumber daya insani						
CP-MK8	Mahasiswa mampu mempresentasikan keahlian dalam bidang manajemen sumber daya insani						



		<b>Pendukung :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i></li> <li><i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i></li> </ol>					
<b>Dosen Pengampu</b>		Farah Nur Syafi'ah Wijayanti, S.M., M.Sc.					
<b>Matakuliah syarat</b>		-					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, <b>[Estimasi Waktu]</b>		Materi Pembelajaran <b>[ Pustaka ]</b>	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring ( <i>offline</i> )	Daring ( <i>online</i> )		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen sumber daya insani	Kedalaman memahami konsep dasar manajemen sumber daya insani	<b>Kriteria:</b> Presentasi  <b>Bentuk non-test:</b> Tanya Jawab	<b>Ceramah dan Tanya Jawab</b>		1. Konsep Dasar Manajemen 2. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Insani  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%
2	Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan sumber daya insani	Kedalaman menjelaskan konsep dasar dan proses	<b>Kriteria:</b> Ketepatan dan penugasan	<b>Discovery Learning, diskusi kelompok</b>		1. Identifikasi konsep dasar perencanaan sumber daya insani	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%

		perencanaan sumber daya insani	<b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan			<p>2. Identifikasi proses perencanaan sumber daya insani</p> <p><i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i></p> <p><i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i></p> <p><i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i></p>	<p>UTS: 30%</p> <p>UAS: 30%</p>
3	Mahasiswa mampu melakukan riset dan audit manajemen sumber daya insani	Kedalaman memahami peramalan dan audit sumber daya insani	<p><b>Kriteria:</b> Ketepatan dan penugasan</p> <p><b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan</p>	Discovery Learning, diskusi kelompok		<p>1. Perancangan peramalan sumber daya insani</p> <p>2. Perancangan audit sumber daya insani</p> <p><i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i></p> <p><i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i></p> <p><i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i></p>	<p>Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%</p> <p>UTS: 30%</p> <p>UAS: 30%</p>
4	Mahasiswa mampu menjelaskan peran manajemen sumber daya insani	Mampu menganalisa dan memahami jenis, insani	<b>Kriteria:</b> Ketepatan dan penugasan	Discovery Learning, diskusi kelompok		<p>1. Cara menganalisa pekerjaan</p>	<p>Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%</p>

		prinsip, dan metode pekerjaan	<b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan			2. Jenis, prinsip, dan metode analisa pekerjaan  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	UTS: 30% UAS: 30%
5-6	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep rekrutmen dan seleksi	Kedalaman menjelaskan konsep dasar rekrutmen, uraian jabatan pekerjaan, dan langkah rekrutmen	<b>Kriteria:</b> Ketepatan dan penugasan  <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Konsep dasar rekrutmen 2. Uraian jabatan 3. Uraian pekerjaan 4. Langkah rekrutmen  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%
7	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep rekrutmen dan seleksi	Ketetapan menjelaskan konsep dasar, tahapan, dan teknik seleksi	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Konsep dasar seleksi 2. Tahapan dan teknik seleksi	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%

		sumber daya insani	<b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan			<i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	UTS: 30% UAS: 30%
<b>Evaluasi Tengah Semester / Ujian Tengan Semester</b>							
8-9	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep pengembangan sumber daya insani dan kepuasan kerja	Pentingnya memahami pelatihan dan pengembangan sumber daya insani	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Konsep pelatihan sumber daya insani 2. Konsep pengembangan sumber daya insani 3. Tujuan dan manfaat pengembangan sumber daya insani 4. Program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%

10	Mahasiswa mampu menjelaskan motivasi dan produktivitas kinerja	Mampu menjelaskan perencanaan karir dan tujuan pengembangan karir	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Pengertian karir 2. Perencanaan karir 3. Tujuan pengembangan karir  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%
11-12	Mahasiswa mampu menjelaskan evaluasi, penilaian, dan kompensasi pegawai	Kemampuan mahasiswa dalam memahami penilaian kinerja dan tujuannya	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Pengertian penilaian kinerja 2. Manfaat penilaian kinerja 3. Tujuan penilaian kinerja 4. Metode penilaian kinerja  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%

13	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang disiplin kerja	Kemampuan mahasiswa menjelaskan promosi, demosi, mutasi, dan PHK	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Sistem promosi, demosi, dan mutasi 2. Rotasi, disiplin, dan PHK  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%
14	Mahasiswa mampu menjelaskan evaluasi, penilaian, dan kompensasi pegawai	Kemampuan mahasiswa menjelaskan konsep, fungsi, dan tujuan kompensasi	<b>Kriteria:</b> Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab <b>Bentuk non-test:</b> Ringkasan hasil rujukan	Discovery Learning, diskusi kelompok		1. Konsep kompensasi 2. Fungsi dan tujuan kompensasi 3. Jenis insentif  <i>Bohlander Snell, Managing Human Resources, Prince Hall, USA, 2004.</i>  <i>Hani Handoko, Manajemen, BPFE, Yogyakarta, 1999</i>  <i>Awalya, S. (2023). Himpunan makalah &amp; tanya jawab manajemen sumber daya insani. Tangerang: UIN SMH Banten.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40%  UTS: 30% UAS: 30%
Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester							



**Catatan :**

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-PRODI) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-CP Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri