





UNIVERSITAS ISLAM KEBANGSAAN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

No. RPS
01

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Mata Kuliah (MK)	Kode MK	Kategori	MK Prasyarat	Rumpun MK	Bobot		Semester	Periode Penyusunan
Manajemen SDM	MMK104	-	-	Manajemen	T : 3	P : 0	I (Satu)	Ganjil 2025/2026
OTORISASI		Koordinator Pengembang RPS			Koordinator MK		Koordinator Program Studi	
 Ella Rahmayanti, S.Ak., M.Si. NIDN: 1310129701		Tim Dosen			Tim Dosen		 Dr. Ir. Ibrahim, M.Si NIDN. 8968560023	
Dosen Pengampu	Tim Dosen							
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas konsep, teori, dan praktik strategis pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Fokus pada perumusan strategi SDM yang selaras dengan strategi bisnis, manajemen talenta, kinerja, kompensasi, serta hubungan industrial. Pembelajaran berbasis studi kasus dan proyek riset untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data.							
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) yang di bebaskan pada MK							
	CPL 3	Menguasai secara teoritis dan praktikal pengelolaan Perusahaan/organisasi baik bisnis maupun non bisnis pada tingkat lokal, nasional dan global atau professional dalam bidang manajemen serta pengambilan keputusan secara keilmuan.						
	CPL 7	Mampu melakukan pengelolaan dan pembinaan manajemen sumber daya manusia dengan perspektif global, adaptif terhadap dinamika pasar internasional, serta berbasis prinsip tata kelola yang baik.						
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)							
	CPMK 1	Mahasiswa mampu menganalisis secara kritis konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berbasis teori dan bukti empiris. (CPL 3)						
	CPMK 2	Mahasiswa mampu mengevaluasi kebijakan dan praktik MSDM dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan analitis dan berbasis data. (CPL 3)						
	CPMK 3	Mahasiswa mampu merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan strategi organisasi dalam konteks lokal dan global. (CPL 7)						
	CPMK 4	Mahasiswa mampu mengimplementasikan dan merekomendasikan solusi MSDM yang adaptif terhadap dinamika lingkungan bisnis dan prinsip tata kelola yang baik. (CPL 7)						

Matrik Korelasi CPL dan CPMK	Korelasi CPL terhadap CPMK				
	CPMK	Sub CPMK	CPL (%)	Bobot CPMK (%)	Jumlah Minggu
			CPL 3 dan 7		
	CPMK 1	Sub CPMK 1 Sub CPMK 2	10 5	30%	2
	CPMK 2 dan 3	Sub CPMK 3 Sub CPMK 4 Sub CPMK 6 Sub CPMK 7 Sub CPMK 9 Sub CPMK 10 Sub CPMK 11 Sub CPMK 12	15 10 10+10 UTS 20 + 10 UAS	40%	12
	CPMK 4	Sub CPMK 5 Sub CPMK 8	10	30%	2
Bobot CPL (%)			100%	100%	16 Minggu

Matriks Kesesuaian CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan Research Based Learning (RBE)	Korelasi CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan RBL			
	Aspek	CPMK		
		CPMK 1	CPMK 2 dan 3	CPMK 3
	Kewirausahaan	√		
	SDGs ke-			√
	RBL		√	

Centang aspek yang sesuai dengan CPMK, Khusus SDGs dituliskan nomor SDGs yang sesuai di CPMK terkait

Bahan Kanjian/ Materi Pembelajaran	1) Mampu menjelaskan dan menganalisis konsep <i>Strategic Human Resource Management</i> sesuai konteks organisasi modern. (CPMK 1)
	2) Mampu mengevaluasi dan menerapkan teori serta model MSDM modern dalam berbagai situasi organisasi. (CPMK 1)
	3) Mampu merancang perencanaan SDM berbasis data dan memanfaatkan <i>workforce analytics</i> untuk pengambilan keputusan yang efektif. (CPMK 2)

- 4) Mampu mengembangkan strategi rekrutmen, seleksi, dan *employer branding* sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 2)
- 5) Mampu merancang dan mengelola program pelatihan serta pengembangan SDM yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. (CPMK 3)
- 6) Mampu mendesain sistem kompensasi dan *reward* yang adil serta memotivasi karyawan sesuai prinsip manajemen SDM. (CPMK 3)
- 7) Mampu menganalisis hubungan industrial dan aspek hukum ketenagakerjaan yang relevan dalam praktik MSDM. (CPMK 4)
- 8) Mampu menyusun dan mengimplementasikan strategi *talent management* dan *succession planning* sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 3)
- 9) Mampu merancang dan mengelola proses manajemen perubahan serta transformasi *HR* dalam organisasi. (CPMK 4)
- 10) Mampu menerapkan *HR analytics* dan prinsip *evidence-based HRM* untuk pengambilan keputusan yang tepat. (CPMK 2)
- 11) Mampu mengevaluasi dan mengadaptasi praktik MSDM yang sesuai dengan karakteristik sektor publik dan pendidikan. (CPMK 4)
- 12) Mampu menyusun *strategic HR plan* yang terintegrasi dan selaras dengan visi serta misi organisasi. (CPMK 3)

Pustaka Pembelajaran

Utama :

- 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sada Kurnia Pustaka.
- 2) Eko, S. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi*. Media Penerbit Indonesia.
- 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. *IndOmera: Journal of Masters in Management*, 5(9), 41–51. <https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335> **(Penelitian Dosen)**
- 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 10(20), 61–68. **(Penelitian Dosen)**
- 5) Iba, Z. (2024). *Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif*. <https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137> **(Pengabdian Dosen)**

Pendukung :

1. Jurnal Ilmiah terkait
2. Literasi digital

Kriteria Penilaian

Kriteria dan Item Penilaian		
Skala Nilai	Huruf Mutu	Status Kelulusan
NM ≥85	A	Lulus
80 ≤ NM < 85	A-	
75 ≤ NM < 80	B+	
70 ≤ NM < 75	B	
65 ≤ NM < 70	B-	
60 ≤ NM < 65	C+	
55 ≤ NM < 60	C	
50 ≤ NM < 55	C-	
40 ≤ NM < 50	D	Tidak Lulus

NM < 40	E	
---------	---	--

RENCANA EVALUASI

Basis Evaluasi	Komponen Evaluasi	Distribusi Bobot CPMK (%)				Total Bobot Case Method/ Project Based Learning Total CPMK	Total Bobot Non Case Method/ Project Based Learning /Total CPMK
		CPMK 1 (30%)	CPMK 2 dan 3 (40%)	CPMK 4 (30%)			
Aktivitas Partisipatif	Case Method	10				10	
Hasil Proyek	Project Based Learning	10	25	10		45	
Kognitif/ Pengetahuan	Tugas (1 dan 6)	10		10			20
Kognitif/ Pengetahuan	Quiz	5					5
Kognitif/ Pengetahuan	UTS			10			10
Kognitif/ Pengetahuan	UAS		10				10
Total Bobot/ CPMK		35	35	30		55	45

*) Note : Untuk MK Case Method dan Project Based Learning (aktivitas partisipatif dan hasil proyek), mempunyai bobot penilaian akumulasi minimal 50%.

JADWAL, URAIAN MATERI DAN KEGIATAN PERKULIAHAN

Perte muan	Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, dan Penugasan Mahasiswa [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Nilai (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik				
				Luring (offline)	Daring (online)		
1	Sub-CPMK1: Mampu menjelaskan dan menganalisis konsep <i>Strategic Human Resource Management</i> sesuai konteks organisasi modern. (CPMK 1)	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu menjelaskan definisi dan tujuan <i>SHRM</i> secara lengkap. Mahasiswa mampu menganalisis hubungan <i>SHRM</i> dengan strategi organisasi menggunakan contoh nyata. 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi (Analisis kritis dan <i>evidence-based</i>) Teknik non-tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif dengan studi literatur terbaru (jurnal & artikel) Diskusi kasus <i>SHRM</i> di perusahaan nyata (misal Google, Unilever, BUMN) <i>Brainstorming</i> kelompok untuk mengaitkan teori <i>SHRM</i> dengan praktik manajemen 	Off -Classroom (Daring)	1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i> . Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin.	6%

				<p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, studi literatur</p> <p>Tugas: 01</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Membuat ringkasan analisis SHRM minimal 2 halaman dengan referensi jurnal internasional. ● Diskusi kelompok: identifikasi penerapan SHRM di organisasi nyata dan presentasikan hasil analisis. <p>{KM: 1 x (1x50")}</p>		<p>(2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335</p> <p>4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
2	Sub-CPMK2: Mampu mengevaluasi dan menerapkan teori serta model MSDM modern dalam berbagai situasi	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu membandingkan teori MSDM klasik vs modern. 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi (Analisis kritis dan <i>evidence-based</i>)	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Diskusi jurnal dan studi kasus ● Presentasi kelompok menganalisis teori dan 	Off -Classroom (Daring)	<p>1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka.</p> <p>2) Eko, S. (2025).</p>	6%

	<p>organisasi. (CPMK 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis kelebihan dan kelemahan model MSDM modern dalam praktik organisasi global. 	<p>Teknik non-tes</p>	<p>model MSDM {PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Case Method</i></p> <p>Tugas : 02 Laporan analisis model MSDM dengan contoh nyata minimal 2 organisasi. {PT: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi.</i> Media Penerbit Indonesia.</p> <p>3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335</p> <p>4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif.</i> https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
--	-----------------------------	---	------------------------------	---	--	---	--

3	<p>Sub-CPMK3: Mampu merancang perencanaan SDM berbasis data dan memanfaatkan <i>workforce analytics</i> untuk pengambilan keputusan yang efektif. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun perencanaan SDM menggunakan data organisasi. ● Mahasiswa mampu menerapkan <i>workforce analytics</i> untuk mendukung keputusan strategis. 	<p>Kriteria: Rubrik Persepsi</p> <p>Teknik Non tes: Presentasi</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Simulasi perencanaan SDM berbasis data ● Analisis data <i>HR</i> menggunakan <i>software</i> (Excel / HRIS sederhana) {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 03 Tugas praktik perencanaan SDM berbasis data, laporan analisis & rekomendasi. {PT: 1 x (1x50")}</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68. 5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur</i> 	<p>6%</p> <p>6%</p>
---	---	---	--	--	---------------------------------------	--	---------------------

						<p><i>gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif.</i> https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
4	<p>Sub-CPMK4: Mampu mengembangkan strategi rekrutmen, seleksi, dan <i>employer branding</i> sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun strategi rekrutmen yang efektif. ● Mahasiswa mampu merancang <i>employer branding</i> untuk menarik talenta terbaik. 	<p>Kriteria: Rubrik Holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk Kerja.</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif dan diskusi studi kasus organisasi nyata (perusahaan global, BUMN, atau institusi pendidikan) ● Analisis praktik rekrutmen & <i>employer branding</i> dalam kelompok ● <i>Brainstorming</i> strategi untuk menarik talenta kunci dan meningkatkan <i>engagement</i> karyawan {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 04 Mahasiswa ditugaskan untuk Membuat strategi rekrutmen dan seleksi untuk sebuah organisasi yang ditentukan, minimal 2 halaman, mencakup metode seleksi, media rekrutmen, dan indikator keberhasilan. Merancang <i>employer branding</i> plan yang selaras dengan budaya dan strategi organisasi, dengan visualisasi (poster, presentasi, atau slide).</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan 	6%

				{PT: 1 x (1x50")}		<p>Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
5	<p>Sub-CPMK5: Mampu merancang dan mengelola program pelatihan serta pengembangan SDM yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. (CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun program pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi organisasi. ● Mahasiswa mampu menilai efektivitas metode pelatihan yang dipilih. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes: Presentasi</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif dan diskusi studi kasus pelatihan di organisasi nyata (perusahaan multinasional, BUMN, sektor publik) ● Analisis <i>gap</i> kompetensi karyawan dan desain program pengembangan dalam kelompok ● Simulasi atau role-play pelaksanaan pelatihan {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project-Based Learning</i> (merancang program pelatihan dan pengembangan SDM)</p> <p>Tugas: 05</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Membuat proposal program pelatihan SDM untuk organisasi tertentu, mencakup analisis kebutuhan kompetensi, tujuan, metode pelatihan, dan indikator 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh 	6%

				<p>keberhasilan (minimal 3–4 halaman).</p> <ul style="list-style-type: none"> Presentasi kelompok: mempresentasikan rancangan program pelatihan dan pengembangan, termasuk evaluasi efektivitas dan rekomendasi perbaikan. {PT: 1 x (1x50")} 		<p>keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
6	<p>Sub-CPMK6: Mampu mendesain sistem kompensasi dan <i>reward</i> yang adil serta memotivasi karyawan sesuai prinsip manajemen SDM. (CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu menganalisis dan mengevaluasi berbagai komponen sistem kompensasi dan <i>reward</i> (gaji pokok, insentif, tunjangan, bonus, benefit non-finansial) berdasarkan praktik terbaik organisasi global dan teori MSDM modern. Mahasiswa mampu merancang sistem kompensasi dan <i>reward</i> yang adil, strategis, dan memotivasi 	<p>Kriteria: Rubrik Skala holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif dan diskusi studi kasus sistem kompensasi & <i>reward</i> di organisasi nyata (misal perusahaan multinasional atau BUMN) Analisis <i>fairness</i> (keadilan internal & eksternal) dan keterkaitan dengan strategi organisasi Simulasi perancangan paket kompensasi dan skema <i>reward</i> {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 06</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka.</p> <p>2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia.</p> <p>3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of</i></p>	6%

		karyawan, dengan mempertimbangkan keadilan internal & eksternal, keterkaitan dengan strategi organisasi, serta bukti empiris dari studi kasus atau data organisasi.		<ul style="list-style-type: none"> • Membuat proposal sistem kompensasi & <i>reward</i> untuk organisasi tertentu, mencakup: gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, dan benefit non-finansial, dengan alasan analitis berbasis teori dan praktik global. • Presentasi kelompok: memaparkan rancangan sistem kompensasi & <i>reward</i>, menjelaskan keadilan internal & eksternal, motivasi karyawan, dan keterkaitan strategi organisasi. {PT: 1 x (1x50")} 		<p><i>Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335</p> <p>4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
7	Sub-CPMK7: Mampu menganalisis hubungan industrial dan aspek hukum ketenagakerjaan yang relevan dalam praktik MSDM. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menganalisis isu-isu hubungan industrial (misalnya hubungan pekerja-manajemen, serikat pekerja, konflik, negosiasi) dalam konteks organisasi modern dan multinasional. ● Mahasiswa mampu 	<p>Kriteria: Rubrik Skala holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif dan diskusi kasus hubungan industrial di organisasi nyata (perusahaan multinasional, BUMN, sektor publik) • Analisis konflik industrial dan peran hukum ketenagakerjaan • Simulasi negosiasi atau penyelesaian konflik industrial {PB : 1x (2x50")} 	Off -Classroom (Daring)	<p>1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka.</p> <p>2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia.</p> <p>3) Hildani., & Kamaruddin.</p>	6%

		<p>mengevaluasi aspek hukum ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan, regulasi nasional & internasional, perjanjian kerja, hak-hak pekerja) dan mengaitkannya dengan praktik MSDM strategis di organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merancang rekomendasi solusi atau kebijakan <i>HR</i> yang sesuai hukum dan dapat mencegah konflik industrial, berdasarkan studi kasus atau data organisasi. 		<p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 07</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menganalisis studi kasus hubungan industrial di organisasi tertentu, termasuk identifikasi isu, konflik, dan solusi yang diambil. • Menyusun rekomendasi kebijakan <i>HR</i> berbasis hukum ketenagakerjaan, termasuk strategi pencegahan konflik, untuk dipresentasikan di kelas. {PT: 1 x (1x50")} 		<p>(2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335</p> <p>4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
8	UTS/ Ujian Tengah Semester: Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya						
9	<p>Sub-CPMK8: Mampu menyusun dan mengimplementasikan strategi <i>talent management</i> dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan talenta organisasi berdasarkan strategi bisnis, 	<p>Kriteria: Rubrik Skala holistik</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif dan diskusi studi <i>kasus talent management</i> dan <i>succession</i> 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka.</p>	<p>6%</p>

	<p><i>succession planning</i> sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 3)</p>	<p>kompetensi kunci, dan dinamika pasar tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merancang strategi <i>talent management</i> dan <i>succession planning</i> yang terintegrasi, termasuk identifikasi kandidat kunci, program pengembangan, dan mekanisme pengisian posisi kritis. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas strategi <i>talent management</i> dan <i>succession planning</i> melalui studi kasus organisasi nyata atau simulasi, serta memberikan rekomendasi perbaikan berbasis bukti. 	<p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p><i>planning</i> di perusahaan multinasional, BUMN, atau organisasi publik.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analisis <i>gap</i> kompetensi dan identifikasi posisi kritis. ● Simulasi perancangan strategi <i>succession plan</i> dan program pengembangan talenta. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 08</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Membuat proposal strategi <i>talent management</i> & <i>succession planning</i> untuk organisasi tertentu, mencakup analisis kebutuhan talenta, identifikasi kandidat kunci, program pengembangan, dan mekanisme pengisian posisi kritis. ● Presentasi kelompok: memaparkan rancangan strategi, mengevaluasi efektivitasnya, dan memberikan rekomendasi berbasis bukti. {PT: 1 x (1x50")} 		<ol style="list-style-type: none"> 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68. 5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsm 	
--	---	--	---	---	--	---	--

10	<p>Sub-CPMK9: Mampu merancang dan mengelola proses manajemen perubahan serta transformasi <i>HR</i> dalam organisasi. (CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan dan urgensi perubahan organisasi dengan mempertimbangkan dinamika pasar, strategi bisnis, dan budaya organisasi. ● Mahasiswa mampu merancang strategi manajemen perubahan <i>HR</i> yang mencakup perencanaan, komunikasi, pelaksanaan, dan evaluasi transformasi SDM berbasis prinsip <i>change management</i> modern. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas transformasi <i>HR</i> melalui studi kasus atau simulasi organisasi, serta memberikan rekomendasi berbasis bukti untuk perbaikan. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi kasus nyata tentang transformasi <i>HR</i> di perusahaan global atau sektor publik • Simulasi implementasi perubahan <i>HR</i>: mahasiswa berperan sebagai <i>HR Manager</i> dan manajer lini • Analisis literatur terbaru tentang <i>change management</i> dan <i>HR transformation</i> {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 09</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studi Kasus (Individual): Analisis satu organisasi yang sedang mengalami transformasi <i>HR</i>, identifikasi hambatan, dan buat <i>policy brief</i> 2–3 halaman dengan rekomendasi perubahan strategis. • Debat Akademik (Kelompok): Diskusikan pro-kontra penerapan metode <i>change management</i> tertentu dalam organisasi multinasional. {PT: 1 x (1x50")} 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>d/article/view/140/137</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68. 5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan</i> 	6%
----	---	---	---	---	---------------------------------------	---	----

						<p><i>kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif.</i> https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
11	<p>Sub-CPMK10: Mampu menerapkan <i>HR analytics</i> dan prinsip <i>evidence-based HRM</i> untuk pengambilan keputusan yang tepat. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data SDM menggunakan <i>tools HR analytics</i> untuk mendukung pengambilan keputusan strategis. ● Mahasiswa mampu menerapkan prinsip <i>evidence-based HRM</i> dalam menyusun rekomendasi kebijakan <i>HR</i>, termasuk pengambilan keputusan berbasis data dan bukti empiris organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi dampak keputusan <i>HR</i> berbasis data terhadap kinerja organisasi melalui studi kasus atau simulasi. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif dan diskusi studi kasus <i>HR</i> berbasis data (misal <i>turnover, engagement, produktivitas</i>) ● Simulasi penggunaan <i>HR analytics tools</i> untuk pengambilan keputusan ● Analisis literatur tentang <i>evidence-based HRM</i> {PB: 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning</i></p> <p>Tugas: 10</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Individual / Data Analysis:</i> Mengumpulkan <i>dataset HR</i> (misal absensi, produktivitas, <i>turnover</i>), melakukan analisis statistik sederhana, dan menyusun laporan <i>insight & rekomendasi berbasis data</i> (2–3 halaman). ● <i>Policy Brief / Individual:</i> Menulis <i>policy brief</i> yang merekomendasikan keputusan <i>HR</i> berbasis bukti dan analisis data, termasuk 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>. Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i>. Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth 	7%

				prediksi dampak terhadap kinerja organisasi. {PT: 1 x (1x50")}		Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i> , 10(20), 61–68. 5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i> . https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
12-13	Sub-CPMK11: Mampu mengevaluasi dan mengadaptasi praktik MSDM yang sesuai dengan karakteristik sektor publik dan pendidikan. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis praktik MSDM di sektor publik dan pendidikan, termasuk regulasi, struktur organisasi, budaya kerja, dan kendala spesifik sektor tersebut. ● Mahasiswa mampu merancang adaptasi strategi MSDM yang efektif sesuai karakteristik sektor publik atau pendidikan, termasuk pengelolaan SDM, sistem kompensasi, dan pengembangan kompetensi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi 	Kriteria: Rubrik Skala holistik Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi interaktif perbandingan praktik MSDM antara sektor publik, pendidikan, dan swasta • Analisis studi kasus organisasi publik/pendidikan dengan fokus pada tantangan SDM • <i>Mini-debate:</i> pro-kontra adaptasi kebijakan MSDM tertentu di sektor publik {PB: 1x (2x50")} Metode: <i>Project Based Learning</i> Tugas: 11 <i>Debate / Kelompok:</i> Diskusikan pro dan kontra penerapan kebijakan MSDM tertentu di sektor publik. Setiap kelompok harus	Off -Classroom (Daring)	1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i> . Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. <i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i> , 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335 4) Asbahani, A., & Samad,	7%

		efektivitas adaptasi praktik MSDM melalui studi kasus atau simulasi organisasi publik/pendidikan, serta memberikan rekomendasi berbasis bukti.		mempresentasikan argumen berbasis literatur dan regulasi {PT: 1 x (1x50")}		M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i> , 10(20), 61–68. 5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i> . https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137	
14-15	Sub-CPMK12: Mampu menyusun <i>strategic HR plan</i> yang terintegrasi dan selaras dengan visi serta misi organisasi. (CPMK 3)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis visi, misi, dan strategi organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM dan prioritas strategis. ● Mahasiswa mampu merancang <i>strategic HR plan</i> yang terintegrasi, mencakup perencanaan SDM, pengembangan talenta, manajemen kinerja, dan sistem kompensasi yang selaras dengan 	Kriteria: Instrumen penilaian akhir <i>Team Based Project</i> . Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah & diskusi tentang <i>strategic alignment</i> antara HR dan bisnis ● Studi kasus organisasi nyata untuk identifikasi kebutuhan SDM dan prioritas strategis ● Simulasi perancangan <i>HR plan</i> terintegrasi (kelompok) {PB: 1x (2x50")} Metode: <i>Project Based Learning</i> Tugas: 12 Perancangan <i>Strategic HR Plan</i> (Kelompok): Merancang <i>HR plan</i> terintegrasi:	Off -Classroom (Daring)	1) Ashari, D. R. W., et al. (2025). <i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia</i> . Sada Kurnia Pustaka. 2) Eko, S. (2025). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Strategi, dan Tantangan di Era Globalisasi</i> . Media Penerbit Indonesia. 3) Hildani., & Kamaruddin. (2024). Analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen terhadap kinerja pegawai.	7%

		<p>strategi organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi <i>strategic HR plan</i> melalui simulasi atau studi kasus, menilai keselarasan dengan strategi bisnis dan efektivitas implementasinya. 		<p>perencanaan SDM, pengembangan talenta, manajemen kinerja, kompensasi, dan <i>succession planning</i>. Menyertakan <i>roadmap</i> implementasi 6–12 bulan. Presentasi hasil di kelas dengan tanya-jawab dan <i>feedback peer review</i></p>		<p><i>IndOmera: Journal of Masters in Management</i>, 5(9), 41–51. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.335</p> <p>4) Asbahani, A., & Samad, M. Y. A. (2021). Pengaruh keteladanan, kualitas sumber daya manusia, dan disiplin kerja guru terhadap motivasi belajar santri Dayah Tauthiatuth Thullab Arongan Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen. <i>Jurnal Kebangsaan</i>, 10(20), 61–68.</p> <p>5) Iba, Z. (2024). <i>Penguatan kapasitas aparatur gampong Reungkam dan Pucok Alue menuju desa tertib administrasi melalui pengabdian kolaboratif</i>. https://jsmd.dikara.org/jsmd/article/view/140/137</p>	
16	UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)						7%
	TOTAL BOBOT						100%

Catatan:

1	Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (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 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	Kriteria Penilaian adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolak ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif.
7	Teknik 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 lainnya
9	Luring (offline) Pembelajaran tatap muka, juga dikenal sebagai pembelajaran luring, adalah konsep pembelajaran yang mengambil bentuk model pembelajaran konvensional dan mengumpulkan dosen dan mahasiswa dalam satu ruang untuk belajar.
10	Daring (online) adalah Proses pembelajaran daring dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu belajar mandiri dan belajar terbimbing. Proses pembelajaran bisa secara <i>synchronous</i> (serentak) atau <i>asynchronous</i> (tidak serentak) dan maksimum 35% dari jumlah total pertemuan (5 kali pertemuan).
11	Metode Pembelajaran: Small Grup Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lain yang setara.
12	Materi Pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yang dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
13	Bobot Penilaian adalah persentase penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tersebut dan totalnya 100%.
14	PB =Proses Belajar, PT =Penugasan Terstruktur, KM =Kegiatan Mandiri.
15	Sustainable Development Goals (SDGs): 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yaitu (1) Tanpa Kemiskinan; (2) Tanpa Kelaparan; (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera; (4) Pendidikan Berkualitas; (5) Kesenjangan Gender; (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak; (7) Energi Bersih dan Terjangkau; (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi; (9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur; (10) Berkurangnya Kesenjangan; (11) Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan; (12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab; (13) Penanganan Perubahan Iklim; (14) Ekosistem Lautan; (15) Ekosistem Daratan; (16) Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh; (17) Kemitraan untuk Mencapai Tujuan. (https://www.timeshighereducation.com/impactrankings)
16	Sosio-Teknopreneur merupakan kemampuan menyelesaikan masalah yang ada di dalam lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekitarnya. Mata kuliah tersebut dipastikan mencakup keterampilan yang dibutuhkan, seperti kewirausahaan, inovasi, manajemen proyek, dan aspek teknis dalam bidang

	teknologi informasi.
17	Research-Based Learning (RBL) adalah suatu metode pembelajaran dengan konsep multi-segi yang mengacu pada berbagai strategi pembelajaran dan pengajaran yang menghubungkan penelitian dan pengajaran.

A. INSTRUMEN PENILAIAN PROJECT BASED LEARNING

No	Nama Mahasiswa	Analisis Masalah & Diagnosis (20%)	Perancangan Solusi / HR Strategy (25%)	Implementasi & Roadmap (20%)	Evaluasi & Indikator Keberhasilan (15%)	Presentasi & Komunikasi (10%)	Kolaborasi Tim & Partisipasi (10%)
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
dst							

Deskripsi:

1. Analisis Masalah & Diagnosis

- Mahasiswa mampu mengidentifikasi isu MSDM secara tepat
- Mahasiswa mampu menganalisis akar masalah menggunakan teori dan data empiris

2. Perancangan Solusi / HR Strategy

- Mahasiswa mampu merancang solusi HR yang strategis, berbasis evidence-based practice
- Integrasi aspek perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, kompensasi

3. Implementasi & Roadmap

- Mahasiswa mampu merancang solusi HR yang strategis, berbasis evidence-based practice
- Integrasi aspek perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, kompensasi

4. Evaluasi & Indikator Keberhasilan

- Mahasiswa mampu menentukan KPI / indikator keberhasilan HR plan
- Menunjukkan mekanisme evaluasi berbasis bukti

5. Presentasi & Komunikasi

- Mahasiswa mampu mempresentasikan hasil PBL secara jelas, logis, dan persuasif
- Menjawab pertanyaan & diskusi kritis

6. Kolaborasi Tim & Partisipasi entasi & Komunikasi

- Mahasiswa aktif berkontribusi dalam tim
- Mahasiswa mendukung dan mengintegrasikan ide anggota lain

Rubrik Skala Persepsi untuk Penilaian Presentasi Tugas

Aspek/Dimensi yang Dinilai	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
	Skor < 20	(21-40)	(41-60)	(61-80)	Skor ≥ 81
Kemampuan Komunikasi					
Penguasaan Materi					
Kemampuan Menghadapi Pertanyaan					
Penggunaan Alat Peraga Presentasi					
Ketepatan Menyelesaikan Masalah					

B. Rubrik Holistik untuk MK Manajemen SDM

GRADE	SKOR	KRITERIA PENILAIAN
Sangat kurang	<20	Mahasiswa tidak mampu menyampaikan materi atau analisis manajemen SDM dengan jelas. Konten tidak relevan dengan topik, penggunaan bahasa akademik minim, data/bukti empiris tidak ada. Presentasi tidak sistematis dan tidak mampu menjawab pertanyaan. Pesan atau rekomendasi hampir tidak dipahami.
Kurang	21–40	Mahasiswa menyampaikan materi terbatas, sebagian kurang relevan dengan topik MSDM. Bahasa akademik kurang tepat, data/bukti empiris sedikit digunakan, penyampaian ide tidak runtut. Mampu menjawab beberapa pertanyaan sederhana, tetapi tidak mendalam.
Cukup	41– 60	Mahasiswa menyampaikan materi dengan cukup jelas dan sebagian relevan. Menggunakan bahasa akademik dan data/bukti empiris dengan benar sebagian. Ide tersampaikan, tetapi penyampaian masih kurang runtut dan sistematis. Menjawab pertanyaan sebagian dengan tepat.

Baik	61- 80	Mahasiswa menyampaikan materi secara jelas dan relevan dengan topik MSDM. Menggunakan bahasa akademik, teori, dan bukti empiris dengan baik. Presentasi runtut, sistematis, dan logis. Dapat menjawab pertanyaan kritis sebagian besar dengan tepat dan mendukung rekomendasi atau kesimpulan.
Sangat Baik	>81	Mahasiswa menyampaikan materi secara sangat jelas, komprehensif, dan relevan dengan topik MSDM. Menggunakan bahasa akademik, teori, dan bukti empiris secara akurat dan persuasif. Presentasi sangat runtut, sistematis, dan profesional. Mampu menjawab semua pertanyaan kritis dengan tepat, memberikan rekomendasi strategis, dan menyampaikan pesan yang komunikatif dan meyakinkan.