





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
Perencanaan SDM	MMK208	-	-	MSDM	T : 3	P : 0	II (Dua)	Genap 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, metode, dan strategi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan organisasi. Pembelajaran menekankan pada analisis jabatan, peramalan kebutuhan dan ketersediaan SDM, perencanaan rekrutmen, pengembangan, serta penempatan tenaga kerja berbasis data dan analisis lingkungan bisnis. Mahasiswa diharapkan mampu merancang rencana kebutuhan SDM yang efektif dan strategis untuk mendukung kinerja organisasi dan meningkatkan daya saing secara berkelanjutan.						
Capaian Pembelajaran		CPL-Prodi (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) yang di bebankan 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	Mampu menganalisis secara kritis konsep, model, dan pendekatan perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dan nonbisnis pada tingkat lokal, nasional, dan global sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial. (CPL 3)					
		CPMK 2	Mampu merancang sistem perencanaan kebutuhan sumber daya manusia berbasis data dan analisis organisasi untuk mendukung efektivitas pengambilan keputusan strategis. (CPL 3)					
		CPMK 3	Mampu mengembangkan strategi perencanaan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis global dan					

	dinamika pasar tenaga kerja internasional. (CPL 7)
CPMK 4	Mampu mengevaluasi dan menyempurnakan implementasi perencanaan sumber daya manusia berdasarkan prinsip tata kelola organisasi yang baik (<i>good governance</i>) dan keberlanjutan organisasi. (CPL 7)

Matrik Korelasi CPL dan CPMK **Korelasi CPL terhadap CPMK**

CPMK	Sub CPMK	CPL (%)	Bobot CPMK (%)	Jumlah
		CPL 3 dan 7		Minggu
CPMK 1	Sub CPMK 1	10	30%	2
	Sub CPMK 2	5		
CPMK 2 dan 3	Sub CPMK 3	15	40%	12
	Sub CPMK 4			
	Sub CPMK 6	10		
	Sub CPMK 7	10+10 UTS 20 + 10 UAS		
	Sub CPMK 9			
	Sub CPMK 10			
Sub CPMK 11				
Sub CPMK 12				
CPMK 4	Sub CPMK 5	10	30%	2
	Sub CPMK 8			
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 4
Profesional		√	√
SDGs ke-2	√	√	
RBL		√	√

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

Bahan Kanjian/ Materi Pembelajaran	1) Mahasiswa mampu memahami dan menjelaskan konsep strategis perencanaan SDM serta perannya dalam mendukung tujuan organisasi di tingkat lokal, nasional, dan global. (CPMK 1)
	2) Mahasiswa mampu menganalisis faktor lingkungan internal dan eksternal yang memengaruhi perencanaan SDM dalam organisasi. (CPMK 1, CPMK 3)
	3) Mahasiswa mampu menguraikan dan mengevaluasi analisis jabatan serta desain organisasi yang efektif. (CPMK 2)

- 4) Mahasiswa mampu menganalisis dan melakukan peramalan kebutuhan SDM berdasarkan kebutuhan organisasi. (CPMK 2)
- 5) Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan mengevaluasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. (CPMK 2, CPMK 4)
- 6) Mahasiswa mampu merancang strategi rekrutmen dan seleksi SDM yang efektif dan efisien. (CPMK 2, CPMK 3)
- 7) Mahasiswa mampu menganalisis dan merancang perencanaan suksesi serta pengelolaan talenta dalam organisasi. (CPMK 3)
- 8) Mahasiswa mampu merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (CPMK 3)
- 9) Mahasiswa mampu menyusun perencanaan tenaga kerja secara optimal sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 2, CPMK 4)
- 10) Mahasiswa mampu merancang sistem kompensasi dan strategi retensi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. (CPMK 3)
- 11) Mahasiswa mampu menganalisis data SDM dan menggunakannya dalam pengambilan keputusan yang berbasis bukti. (CPMK 2, CPMK 4)
- 12) Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM melalui audit SDM secara sistematis. (CPMK 4)

Pustaka Pembelajaran

Utama :

- 1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- 2) Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- 3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. *IndOmera*, 6(12), 72–83. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566> **(Penelitian Dosen)**
- 4) Samad, M. Y. A. (2019). *Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen*. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. **(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 memahami dan menjelaskan konsep strategis perencanaan SDM serta perannya dalam mendukung tujuan organisasi di tingkat lokal, nasional, dan global. (CPMK 1)	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu menjelaskan secara komprehensif dan berbasis teori mutakhir konsep dasar perencanaan SDM dalam konteks organisasi modern. Mahasiswa mampu 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi (Analisis kritis, Argumentatif, dan <i>evidence-based</i>) Teknik non-tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif tentang konsep dasar, ruang lingkup, dan perkembangan perencanaan SDM strategis, mencakup pendekatan klasik hingga modern dalam pengelolaan SDM organisasi. Diskusi kelas berbasis analisis kritis mengenai peran strategis perencanaan SDM dalam mendukung 	Off-Classroom (Daring)	<ol style="list-style-type: none"> Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). 	6%

		<p>menganalisis keterkaitan perencanaan SDM dengan strategi organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif pada tingkat lokal, nasional, dan global.</p>		<p>keberhasilan organisasi pada lingkungan lokal, nasional, dan global.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Small Group Discussion</i> untuk menganalisis keterkaitan antara perencanaan SDM dan strategi organisasi melalui studi kasus organisasi nyata. <p>{PB: 1 x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning</i>.</p> <p>Tugas: 01</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Melakukan analisis konseptual terhadap perencanaan SDM berdasarkan minimal 3 referensi ilmiah mutakhir (buku teks dan jurnal ilmiah). ● Mengidentifikasi dan menganalisis peran perencanaan SDM dalam suatu organisasi nyata, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi. ● Menyusun ringkasan analitis secara sistematis, argumentatif, dan berbasis teori yang menunjukkan keterkaitan antara perencanaan SDM dan strategi organisasi. 		<p>Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4. Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

				{KM: 1 x (1x50")}			
2	<p>Sub-CPMK2: Mampu menganalisis faktor lingkungan internal dan eksternal yang memengaruhi perencanaan SDM dalam organisasi. (CPMK 1, CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menganalisis secara komprehensif faktor lingkungan internal organisasi (struktur organisasi, budaya organisasi, kompetensi SDM, dan strategi bisnis) yang memengaruhi perencanaan SDM. Mahasiswa mampu menganalisis secara kritis pengaruh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, regulasi, dan globalisasi terhadap perencanaan SDM berbasis pendekatan strategis. 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi (Analisis kritis, Komprehensif, dan <i>evidence-based</i>)</p> <p>Teknik non-tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif mengenai analisis lingkungan organisasi strategis, mencakup pendekatan <i>SWOT Analysis</i>, <i>PESTEL Analysis</i>, dan <i>environmental scanning</i> dalam perencanaan SDM. Diskusi kelas berbasis case method untuk membahas berbagai fenomena perubahan lingkungan bisnis seperti digitalisasi organisasi, transformasi teknologi, dan globalisasi tenaga kerja, serta dampaknya terhadap kebutuhan SDM. Presentasi hasil diskusi kelompok sebagai bentuk penguatan pemahaman mahasiswa melalui analisis kasus organisasi nyata. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Case Method, Collaborative Learning, Analytical Discussion</i></p> <p>Tugas : 02</p> <ul style="list-style-type: none"> Melakukan analisis faktor lingkungan internal dan eksternal pada suatu organisasi (perusahaan atau 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566 Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. 	6%

				<p>instansi) menggunakan pendekatan <i>SWOT</i> atau <i>PESTEL Analysis</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak faktor lingkungan tersebut terhadap perencanaan SDM organisasi secara sistematis dan berbasis data. • Menyusun laporan analisis strategis dengan menggunakan minimal 3–5 referensi ilmiah mutakhir (buku teks dan jurnal ilmiah bereputasi). • Mempresentasikan hasil analisis secara argumentatif dan <i>evidence-based</i>, serta mampu merespons pertanyaan secara akademik dalam diskusi kelas. 			
3	<p>Sub-CPMK3: Mampu menguraikan dan mengevaluasi analisis jabatan serta desain organisasi yang efektif. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mahasiswa mampu menjelaskan secara komprehensif konsep analisis jabatan yang meliputi deskripsi pekerjaan (<i>job description</i>) dan spesifikasi pekerjaan (<i>job specification</i>) berdasarkan pendekatan manajemen SDM modern. • Mahasiswa mampu 	<p>Kriteria: Rubrik Persepsi</p> <p>Teknik Non tes: Presentasi</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif mengenai analisis jabatan dan desain organisasi dalam manajemen SDM. • Diskusi kelas terkait contoh penerapan analisis jabatan pada organisasi nyata. <i>Small group discussion</i> untuk menyusun dan mengevaluasi analisis jabatan berdasarkan kebutuhan organisasi serta mengkaji efektivitas desain struktur organisasi. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. 2. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. 3. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh 	6%

		<p>menguraikan secara sistematis proses penyusunan analisis jabatan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi, kompetensi jabatan, dan efisiensi kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi desain struktur organisasi berdasarkan prinsip efektivitas organisasi, keselarasan strategi, dan optimalisasi kinerja sumber daya manusia. 		<p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Project Based Learning</i>, Presentasi, Diskusi Analitis</p> <p>Tugas: 03</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyusun analisis jabatan pada suatu posisi kerja secara sistematis, meliputi deskripsi pekerjaan (<i>job description</i>) dan spesifikasi pekerjaan (<i>job specification</i>). • Mengevaluasi desain organisasi berdasarkan studi kasus dengan mempertimbangkan efektivitas struktur dan pembagian tugas. • Menyusun laporan analisis jabatan dan evaluasi desain organisasi secara sistematis dengan menggunakan minimal 3–5 referensi ilmiah mutakhir (buku dan jurnal). • Mempresentasikan hasil analisis secara komunikatif, argumentatif, dan <i>evidence-based</i>, serta mampu mempertahankan argumen dalam sesi diskusi akademik. <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>		<p>kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4. Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</p>	6%
4	Sub-CPMK4: Mampu menganalisis dan melakukan peramalan kebutuhan SDM. (CPMK 2)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan secara komprehensif konsep dan berbagai metode peramalan 	<p>Kriteria: Rubrik Holistik</p> <p>Teknik Non tes:</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif mengenai konsep dan metode peramalan kebutuhan SDM, 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a</i></p>	6%

		<p>kebutuhan SDM berdasarkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam perencanaan SDM strategis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan tenaga kerja berbasis data organisasi, dengan mempertimbangkan faktor produktivitas, perubahan organisasi, dan dinamika lingkungan bisnis. ● Mahasiswa mampu menerapkan metode peramalan kebutuhan SDM untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja masa depan serta menginterpretasikan hasil peramalan dalam konteks pengambilan keputusan manajerial. 	<p>Unjuk Kerja.</p>	<p>mencakup <i>metode trend analysis, ratio analysis, dan managerial judgment</i> dalam perencanaan tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diskusi kelas mengenai peran <i>forecasting</i> dalam pengambilan keputusan strategis, khususnya dalam menghadapi perubahan kebutuhan tenaga kerja akibat digitalisasi dan dinamika organisasi. ● Latihan studi kasus berbasis data organisasi untuk menghitung, menganalisis, dan menginterpretasikan kebutuhan SDM secara sistematis. ● <i>Small Group Discussion</i> untuk menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan studi kasus organisasi nyata atau simulasi data organisasi. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project Based Learning, Demonstrasi, Diskusi Analitis</i></p> <p>Tugas: 04</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menganalisis kebutuhan SDM pada suatu organisasi berdasarkan data organisasi yang tersedia (misalnya data jumlah pegawai, beban kerja, atau volume produksi/jasa). ● Menerapkan metode 		<p><i>Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. 3. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566 4. Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. 	
--	--	---	---------------------	--	--	---	--

				<p>peramalan kebutuhan SDM (misalnya <i>trend analysis</i> atau <i>ratio analysis</i>) untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja pada periode mendatang.</p> <ul style="list-style-type: none"> Menyusun laporan hasil analisis dan peramalan SDM secara sistematis dan berbasis teori dengan menggunakan minimal 3–5 referensi ilmiah mutakhir. Menginterpretasikan hasil peramalan dengan mengidentifikasi risiko dan peluang strategis yang dapat memengaruhi perencanaan SDM organisasi. ({{PT: 1 x (1x50"}} 			
5	<p>Sub-CPMK5: Mampu menganalisis kesenjangan SDM (<i>gap analysis</i>). (CPMK 2, CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM dalam organisasi secara sistematis dengan menggunakan data organisasi yang relevan. Mahasiswa mampu menganalisis secara komprehensif penyebab kesenjangan SDM, baik yang bersumber dari 	<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 mengenai konsep <i>gap analysis</i> dalam perencanaan SDM, meliputi pengertian, tujuan, pendekatan analitis, serta langkah-langkah dalam mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja dalam organisasi. Diskusi kelas berbasis <i>case-based learning</i> terkait berbagai kasus kesenjangan tenaga kerja dalam organisasi nasional maupun global, termasuk dampaknya terhadap produktivitas dan keberlanjutan 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja 	6%

		<p>faktor internal organisasi maupun faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar tenaga kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merumuskan alternatif solusi strategis berbasis <i>evidence</i> untuk mengatasi kesenjangan SDM dengan mempertimbangkan efektivitas organisasi dan keberlanjutan kinerja SDM. 		<p>organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Small Group Discussion</i> untuk menganalisis kesenjangan SDM berdasarkan studi kasus organisasi nyata atau simulasi data organisasi. ● Presentasi hasil analisis kelompok di depan kelas sebagai bentuk penguatan pemahaman mahasiswa, disertai sesi tanya jawab argumentatif dan umpan balik akademik dari dosen dan mahasiswa lain. {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Project-Based Learning</i>, presentasi, Diskusi Analitis</p> <p>Tugas: 05</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mengidentifikasi kesenjangan SDM (<i>human resource gap</i>) pada suatu organisasi dengan membandingkan antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan SDM secara sistematis menggunakan data organisasi. ● Menganalisis faktor-faktor penyebab kesenjangan SDM secara komprehensif dari aspek internal (struktur organisasi, kompetensi SDM, produktivitas) dan eksternal (teknologi, regulasi, dan dinamika pasar tenaga kerja). ● Menyusun alternatif solusi strategis untuk mengatasi kesenjangan SDM dengan 		<p>terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

				<p>menggunakan pendekatan teori manajemen SDM dan praktik terbaik (<i>best practices</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> Menyajikan hasil analisis dalam bentuk laporan analitis berbasis referensi ilmiah mutakhir (minimal 3–5 jurnal/buku) dan mempresentasikannya secara sistematis, logis, dan argumentatif. <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>			
6	<p>Sub-CPMK6: Mampu merancang strategi rekrutmen dan seleksi SDM yang efektif dan efisien. (CPMK 2, CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu menjelaskan secara komprehensif konsep dan strategi rekrutmen serta seleksi SDM berdasarkan teori manajemen SDM modern dan praktik terbaik (<i>best practices</i>). Mahasiswa mampu merancang strategi rekrutmen SDM yang efektif, adaptif, dan berbasis kebutuhan organisasi, dengan mempertimbangkan 	<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 mengenai konsep rekrutmen dan seleksi SDM, mencakup strategi perekrutan, tahapan seleksi, serta tantangan dalam memperoleh tenaga kerja berkualitas di era digital dan globalisasi. Diskusi kelas berbasis <i>case-based learning</i> terkait berbagai metode rekrutmen modern, termasuk penggunaan <i>e-recruitment</i>, <i>talent acquisition strategy</i>, dan <i>digital hiring platforms</i> dalam organisasi modern. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan 	6%

sumber rekrutmen internal dan eksternal serta pemanfaatan teknologi digital.

- Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas proses seleksi SDM dalam memperoleh kandidat berkualitas melalui analisis metode seleksi yang relevan dan objektif.

- *Small Group Discussion* untuk merancang strategi rekrutmen dan seleksi SDM berdasarkan studi kasus organisasi nyata atau simulasi kebutuhan tenaga kerja.
- Demonstrasi analitis mengenai penyusunan alur proses rekrutmen dan seleksi, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga pemilihan kandidat terbaik.

{PB : 1x (2x50")}

Metode: *Project Based Learning*, Demonstrasi, Diksusi Analitis

Tugas: 06

Mahasiswa diminta untuk menyusun rancangan strategi rekrutmen dan seleksi SDM pada suatu organisasi nyata atau studi kasus yang disediakan dosen. Dalam tugas ini, mahasiswa terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja organisasi berdasarkan karakteristik pekerjaan dan tuntutan kompetensi yang dibutuhkan. Selanjutnya, mahasiswa merancang strategi rekrutmen yang mencakup penentuan sumber rekrutmen internal dan eksternal, pemilihan media atau platform rekrutmen

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. *IndOmera*, 6(12), 72–83. <https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566>

4) Samad, M. Y. A. (2019). *Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen*. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.

				<p>yang relevan (termasuk pemanfaatan teknologi digital), serta penyusunan alur proses rekrutmen secara sistematis dan efisien.</p> <p>Selain itu, mahasiswa diminta untuk merancang tahapan seleksi SDM yang objektif dan terukur, seperti penyusunan kriteria seleksi, metode seleksi yang digunakan (misalnya wawancara, tes kompetensi, atau asesmen lainnya), serta indikator keberhasilan seleksi dalam memperoleh kandidat yang berkualitas. Mahasiswa juga melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen dan seleksi yang dirancang dengan mempertimbangkan efektivitas, efisiensi, serta kesesuaiannya dengan kebutuhan organisasi.</p> <p>Hasil akhir tugas disusun dalam bentuk laporan analitis berbasis teori dan referensi ilmiah mutakhir, serta dipresentasikan di depan kelas secara sistematis, logis, dan argumentatif untuk memperoleh umpan balik akademik dari dosen dan mahasiswa lain. {PT: 1 x (1x50")}</p>			
7	Sub-CPMK7: Mampu menganalisis	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan secara sistematis konsep 	Kriteria: Rubrik Skala	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:	Off -Classroom (Daring)	1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., &	6%

	<p>dan merancang perencanaan suksesi serta pengelolaan talenta dalam organisasi. (CPMK 3)</p>	<p><i>talent management</i> dan <i>succession planning</i> berdasarkan teori manajemen SDM strategis dan praktik organisasi modern.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun rencana suksesi (<i>succession plan</i>) untuk posisi strategis dalam organisasi dengan mempertimbangkan kompetensi inti, potensi kepemimpinan, dan kebutuhan jangka panjang organisasi. ● Mahasiswa mampu menganalisis peran pengelolaan talenta dalam mendukung keberlanjutan organisasi, termasuk dalam menjaga kesinambungan kepemimpinan dan kinerja organisasi. 	<p>holistik</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif mengenai konsep <i>talent management</i> dan <i>succession planning</i> dalam organisasi modern, termasuk pendekatan identifikasi talenta, pengembangan kepemimpinan, dan pengelolaan karier berbasis kompetensi. • Diskusi kelas berbasis <i>case-based learning</i> terkait pentingnya pengelolaan talenta dalam menjaga keberlanjutan organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan kepemimpinan masa depan. • <i>Small Group Discussion</i> untuk merancang strategi pengelolaan talenta dan perencanaan suksesi berdasarkan studi kasus organisasi nyata atau simulasi kebutuhan organisasi. • Presentasi hasil diskusi kelompok disertai umpan balik analitis dari dosen dan mahasiswa lain untuk memperkuat pemahaman strategis mahasiswa. <p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Case-Based Learning, Collaborative Discussion, Simulasi Strategi</i></p>		<p>Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education.</p> <p>2) Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education.</p> <p>3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</p>	
--	---	---	---	---	--	---	--

			<p>Tugas: 07</p> <p>Mahasiswa diminta untuk melakukan pemetaan talenta (<i>talent mapping</i>) pada suatu organisasi nyata atau studi kasus yang disediakan dosen dengan mengidentifikasi posisi-posisi strategis yang memerlukan perencanaan suksesi. Dalam tahap awal, mahasiswa melakukan analisis kebutuhan organisasi terhadap pengembangan kepemimpinan masa depan dengan mempertimbangkan visi organisasi, tantangan lingkungan bisnis, serta risiko kehilangan tenaga kerja kunci. Hasil analisis tersebut dituangkan dalam bentuk peta talenta sederhana (<i>talent map</i>) yang menunjukkan potensi karyawan berdasarkan kompetensi dan kesiapan kepemimpinan.</p> <p>Selanjutnya, mahasiswa menyusun rancangan program <i>succession planning</i> yang memuat jalur pengembangan karier, program pelatihan kepemimpinan, serta strategi pengembangan kompetensi bagi kandidat potensial. Selain penyusunan dokumen perencanaan, mahasiswa juga diminta melakukan simulasi</p>			
--	--	--	--	--	--	--

				<p>presentasi kepada manajemen (<i>role play</i> sebagai <i>HR Manager</i>) untuk menjelaskan rencana suksesi yang telah dirancang serta memberikan justifikasi strategis terhadap pilihan kandidat yang diusulkan.</p> <p>Sebagai penguatan analitis, mahasiswa melakukan refleksi kritis tertulis mengenai pentingnya pengelolaan talenta dalam menjaga keberlanjutan organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan persaingan global. Seluruh hasil kegiatan disusun dalam bentuk portofolio perencanaan suksesi, yang mencakup peta talenta, rancangan <i>succession plan</i>, serta refleksi analitis berbasis teori dan referensi ilmiah mutakhir. {PT: 1 x (1x50")}</p>			
8	UTS/ Ujian Tengah Semester: Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya						
9	<p>Sub-CPMK8: Mampu merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM dalam organisasi secara tepat melalui pendekatan <i>Training Need Analysis (TNA)</i> 	<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 mengenai konsep pelatihan dan pengembangan SDM, mencakup tujuan, manfaat, metode pelatihan, serta pendekatan <i>Training Need Analysis (TNA)</i> dalam organisasi modern. Diskusi kelas berbasis <i>case-</i> 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. 	6%

		<p>berbasis data dan kebutuhan strategis organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang selaras dengan kebutuhan kompetensi organisasi serta tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas program pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM dengan menggunakan pendekatan evaluasi yang sistematis. 		<p><i>based learning</i> terkait pentingnya peningkatan kompetensi karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi dan perkembangan teknologi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan studi kasus organisasi, termasuk identifikasi kesenjangan kompetensi yang memerlukan intervensi pelatihan. ● <i>Small Group Discussion</i> untuk merancang program pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kebutuhan organisasi. <p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Project Based Learning</i>, Diskusi Kasus, Simulasi Strategi Digital</p> <p>Tugas: 08 Mahasiswa diminta melakukan analisis kebutuhan pelatihan (<i>Training Need Analysis/TNA</i>) pada suatu organisasi nyata atau studi kasus dengan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang ada. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang mencakup tujuan, sasaran</p>		<p>Pearson Education.</p> <p>3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Kebangsaan Indonesia.</p>	
--	--	---	--	--	--	---	--

				peserta, materi, metode pelatihan, serta jadwal pelaksanaan secara sistematis. Selanjutnya, mahasiswa menyusun rencana evaluasi efektivitas pelatihan dan menyajikan hasil rancangan dalam bentuk proposal pelatihan yang dipresentasikan secara singkat dan argumentatif di kelas. {PT: 1 x (1x50")}			
10	Sub-CPMK9: Mampu menyusun perencanaan tenaga kerja secara optimal sesuai kebutuhan organisasi. (CPMK 2, CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis beban kerja secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang relevan. ● Mahasiswa mampu menyusun perencanaan tenaga kerja (<i>manpower planning</i>) yang efisien dan optimal dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi 	Kriteria: Rubrik Skala holistik Teknik Non tes: Unjuk kerja	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai konsep <i>manpower planning</i> serta teknik analisis kebutuhan tenaga kerja berbasis beban kerja dan produktivitas. ● Diskusi kelas <i>berbasis case-based discussion</i> terkait efisiensi penggunaan tenaga kerja dalam organisasi dan dampaknya terhadap kinerja organisasi. ● <i>Small Group Discussion</i> untuk menyusun perencanaan tenaga kerja berdasarkan studi kasus organisasi. ● Presentasi hasil perencanaan tenaga kerja oleh kelompok disertai umpan balik analitis dari dosen. {PB : 1x (2x50")} 	Off -Classroom (Daring)	1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i> . McGraw-Hill Education. 2) Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i> . Pearson Education. 3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i> , 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/indm.v6i12.566	6%

		efektivitas penggunaan tenaga kerja dalam organisasi berdasarkan indikator produktivitas dan efisiensi kerja.		<p>Metode: <i>Project Based Learning, Collaborative Learning, Case-based Discussion</i></p> <p>Tugas: 09 Mahasiswa diminta melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja pada suatu organisasi atau studi kasus dengan menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan volume pekerjaan, waktu kerja, dan standar produktivitas. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, mahasiswa menyusun perencanaan tenaga kerja (<i>manpower planning</i>) yang mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, mahasiswa melakukan evaluasi terhadap efektivitas penggunaan tenaga kerja serta menyajikan hasil analisis dalam bentuk laporan singkat dan presentasi kelompok. {PT: 1 x (1x50")}</p>		4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i> . Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.	
11	Sub-CPMK10: Mampu merancang sistem kompensasi dan strategi retensi untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. (CPMK 3)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep sistem kompensasi secara komprehensif berdasarkan teori dan praktik manajemen SDM modern. ● 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 mengenai konsep sistem kompensasi dan strategi retensi karyawan, termasuk kompensasi finansial dan non-finansial dalam organisasi modern. ● Diskusi kelas berbasis <i>case-based learning</i> terkait 	Off -Classroom (Daring)	<p>1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education.</p> <p>2) Dessler, G. (2020). <i>Human Resource</i></p>	7%

		<p>merancang strategi kompensasi dan retensi karyawan yang efektif dan selaras dengan kebutuhan organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi tingkat keadilan internal dan daya saing eksternal sistem kompensasi dalam organisasi. 		<p>pentingnya kompensasi yang adil dan kompetitif dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>Small Group Discussion</i> untuk merancang sistem kompensasi dan strategi retensi berdasarkan studi kasus organisasi. {PB: 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Case-Based Learning, Collaborative Decision-Making, Diskusi Analitis</i></p> <p>Tugas: 10 Mahasiswa diminta menganalisis sistem kompensasi pada suatu organisasi atau studi kasus dengan mengidentifikasi komponen kompensasi finansial dan non-finansial yang diterapkan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa merancang sistem kompensasi dan strategi retensi karyawan yang mempertimbangkan prinsip keadilan internal dan daya saing eksternal. Hasil rancangan disusun dalam bentuk desain skema kompensasi sederhana dan dipresentasikan secara kelompok untuk memperoleh umpan balik akademik. {PT: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>Management (16th ed.)</i>. Pearson Education.</p> <p>3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</p>	
--	--	---	--	---	--	---	--

12-13	<p>Sub-CPMK11: Mampu menganalisis data SDM dan menggunakannya dalam pengambilan keputusan yang berbasis bukti. (CPMK 2, CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi berbagai jenis data SDM yang relevan dalam organisasi, seperti data kinerja, absensi, produktivitas, dan pengembangan karyawan, secara sistematis. ● Mahasiswa mampu menganalisis data SDM menggunakan pendekatan <i>HR Analytics</i> sederhana untuk menghasilkan informasi yang bermakna bagi organisasi. ● Mahasiswa mampu menginterpretasikan hasil analisis data SDM secara logis dan komprehensif sebagai dasar dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis bukti (<i>evidence-based decision making</i>). 	<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 mengenai konsep <i>HR Analytics</i> serta pemanfaatannya dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis data. ● Diskusi kelas mengenai pentingnya penggunaan data yang akurat dan relevan dalam meningkatkan kualitas keputusan dalam manajemen SDM. ● Latihan analisis data SDM sederhana untuk mendukung pengambilan keputusan manajerial berbasis bukti. ● <i>Small Group Discussion</i> untuk menginterpretasikan hasil analisis data SDM dalam konteks pengambilan keputusan organisasi. {PB: 1x (2x50")} <p>Metode: <i>Problem-Based Learning, Demonstrasi, Hands-on Practice, Reflective Discussion.</i></p> <p>Tugas: 11 Mahasiswa diminta menganalisis data SDM sederhana yang disediakan dosen atau berasal dari studi kasus organisasi, seperti data absensi, produktivitas, atau kinerja</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. 2) Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. 3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566 4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia. 	7%
-------	--	---	---	---	---------------------------------------	---	----

				<p>karyawan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa menginterpretasikan temuan yang diperoleh dan menyusun rekomendasi keputusan manajerial berbasis data untuk meningkatkan kinerja atau efektivitas pengelolaan SDM. Hasil analisis disajikan dalam bentuk laporan singkat dan visualisasi data sederhana serta dipresentasikan secara kelompok di kelas.</p> <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>			
14-15	<p>Sub-CPMK12: Mampu mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM melalui audit SDM secara sistematis. (CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep audit SDM secara sistematis dan komprehensif, meliputi tujuan, manfaat, serta tahapan pelaksanaan audit SDM dalam organisasi. ● Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM berdasarkan hasil audit dengan menggunakan pendekatan analisis yang logis dan berbasis data. ● Mahasiswa mampu menyusun rekomendasi 	<p>Kriteria: Instrumen penilaian akhir <i>Team Based Project</i>.</p> <p>Teknik Non tes: Unjuk kerja</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuliah interaktif mengenai konsep audit SDM, meliputi pengertian, tujuan, manfaat, serta tahapan pelaksanaan audit SDM dalam organisasi. • Diskusi kelas berbasis <i>case-based learning</i> terkait pentingnya audit SDM dalam mengevaluasi efektivitas perencanaan SDM. • Analisis studi kasus audit SDM pada organisasi untuk memahami proses evaluasi secara sistematis. • Presentasi hasil evaluasi kelompok disertai penyusunan rekomendasi perbaikan strategis berdasarkan temuan audit. <p>{PB: 1x (2x50")}</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). <i>Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (12th ed.)</i>. McGraw-Hill Education. 2) Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management (16th ed.)</i>. Pearson Education. 3) Hanafi, I. B., Iskandar, R., & Sylvia, R. (2025). Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai pada Lapas Kelas IIB Bireuen. <i>IndOmera</i>, 6(12), 72–83. 	7%

		perbaikan pengelolaan SDM secara terstruktur berdasarkan temuan audit yang telah dilakukan.	<p>Metode: <i>Team-Based Project Learning, Case-Based Learning, Collaborative Strategic Analysis</i></p> <p>Tugas: 12 Mahasiswa secara berkelompok diminta melakukan audit SDM sederhana pada suatu organisasi atau studi kasus yang disediakan dosen dengan menilai kesesuaian antara perencanaan SDM dan pelaksanaannya. Kelompok melakukan identifikasi aspek-aspek penting dalam perencanaan SDM, seperti kebutuhan tenaga kerja, pengembangan SDM, dan pengelolaan kinerja, kemudian mengevaluasi efektivitas pelaksanaannya berdasarkan data atau informasi yang tersedia.</p> <p>Berdasarkan hasil audit, mahasiswa menyusun laporan audit SDM yang memuat temuan utama, analisis permasalahan, serta rekomendasi perbaikan strategis untuk meningkatkan efektivitas perencanaan SDM. Hasil audit disajikan dalam bentuk laporan kelompok dan presentasi akhir (<i>team-based project</i>) sebagai bagian dari penilaian akhir mata kuliah.</p>	<p>https://doi.org/10.55178/idm.v6i12.566</p> <p>4) Samad, M. Y. A. (2019). <i>Parenting school: Mensinergikan peran sekolah dan orang tua dalam pendidikan anak di SMAN 1 Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen</i>. Universitas Islam Kebangsaan Indonesia.</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	Identifikasi Kebutuhan SDM (15%)	Analisis Ketersediaan dan Kesenjangan SDM (20%)	Perencanaan Kebutuhan SDM (20%)	Strategi Pemenuhan SDM (15%)	Evaluasi dan Pengendalian Perencanaan SDM (10%)	Pemanfaatan Data dan Referensi Ilmiah (RBL) (10%)	Kualitas Laporan Perencanaan SDM (5%)	Presentasi Perencanaan SDM (5%)
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
Dst									

Deskripsi:

1. Identifikasi Kebutuhan SDM

Mahasiswa mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM organisasi berdasarkan analisis kondisi internal dan eksternal secara jelas dan berbasis data.

2. Analisis Ketersediaan dan Kesenjangan SDM

Mahasiswa mampu menganalisis ketersediaan SDM serta kesenjangan (*gap analysis*) antara kebutuhan dan kondisi aktual tenaga kerja.

3. Perencanaan Kebutuhan SDM

Mahasiswa mampu menyusun perencanaan kebutuhan SDM jangka pendek, menengah, dan panjang secara sistematis.

4. Strategi Pemenuhan SDM

Mahasiswa mampu merumuskan strategi pemenuhan SDM melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, atau pengembangan karyawan.

5. Evaluasi dan Pengendalian Perencanaan SDM

Mahasiswa mampu menyusun indikator evaluasi dan mekanisme pengendalian dalam perencanaan SDM.

6. Pemanfaatan Data dan Referensi Ilmiah (RBL)

Penggunaan data, referensi ilmiah, serta hasil penelitian dalam mendukung analisis dan perencanaan SDM.

7. Kualitas Laporan Perencanaan SDM

Kesesuaian sistematika, ketepatan analisis, kejelasan isi, penggunaan bahasa ilmiah, dan kelengkapan laporan.

8. Presentasi Perencanaan SDM

Kejelasan penyampaian, penguasaan materi, serta kemampuan menjawab pertanyaan secara tepat dan logis.

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
Penguasaan Materi					
Kejelasan Penyampaian					
Kualitas Analisis Strategis					
Penggunaan Media Presentasi					
Kemampuan Menjawab Pertanyaan					
Sikap dan Kepercayaan Diri					

B. Rubrik Holistik untuk MK Perencanaan SDM

GRADE	SKOR	KRITERIA PENILAIAN
Sangat kurang	<20	Mahasiswa tidak mampu menyusun perencanaan SDM secara sistematis. Sebagian besar komponen utama tidak tersedia atau tidak sesuai. Analisis tidak relevan dengan konteks organisasi, serta penyajian tidak terstruktur dan tidak dapat dipahami.
Kurang	21–40	Mahasiswa menyusun perencanaan SDM secara terbatas dengan banyak komponen yang tidak lengkap. Analisis kurang relevan dengan kebutuhan organisasi dan minim dukungan data. Penyajian kurang sistematis dan sulit dipahami.

Cukup	41– 60	Mahasiswa mampu menyusun perencanaan SDM dengan beberapa komponen utama, namun belum lengkap atau kurang mendalam. Analisis masih bersifat umum dan kurang didukung data yang memadai. Penyajian cukup sistematis tetapi masih terdapat beberapa kesalahan dalam struktur atau bahasa.
Baik	61- 80	Mahasiswa mampu menyusun perencanaan SDM secara sistematis dengan sebagian besar komponen utama telah disusun dengan baik. Analisis cukup mendalam dan relevan dengan kondisi organisasi, namun masih terdapat kekurangan kecil pada kelengkapan data atau kedalaman analisis. Penyajian terstruktur dan mudah dipahami.
Sangat Baik	>81	Mahasiswa mampu menyusun perencanaan SDM secara sangat komprehensif dan sistematis meliputi analisis kebutuhan SDM, peramalan SDM, perencanaan rekrutmen, pengembangan, serta evaluasi SDM secara tepat. Analisis berbasis data yang akurat, logis, dan sangat relevan dengan kondisi organisasi. Penyajian sangat terstruktur, jelas, dan menggunakan bahasa akademik yang sangat baik.