



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Karangmalang Yogyakarta 55281

Telp./Fax (0274) 554902 (0274) 586168 Psw 1821, 1817, 1823, 1810, 1812, 1813, 1815, 1816

Website : <http://www.fe.uny.ac.id>; email : fe@uny.ac.id

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Program Studi	: Administrasi Perkantoran - D4
Mata Kuliah	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Kode	: APT6216
Jumlah SKS	: 2 SKS (1T 1P)
Semester	: 3
Dosen Pengampu	: Yudit Ayu Respati, S.E., M.Si
Deskripsi Mata Kuliah	: Mata kuliah ini membahas mengenai konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia dalam konteks dunia yang kompleks dan dinamis. Materi pembahasan mencakup konsep dan tantangan MSDM, pendekatan dalam MSDM, tujuan, fungsi dan peran MSDM, perencanaan SDM, rancangan organisasi dan analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja dan prestasi kerja.
CP-MK	: <ol style="list-style-type: none">1. Mahasiswa mampu memahami konsep manajemen sumber daya manusia2. Mahasiswa mampu menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia3. Mahasiswa memahami bagaimana pemeliharaan sumber daya manusia4. Mahasiswa memahami bagaimana proses pengadaan sumber daya manusia5. Mahasiswa menjelaskan tren yang mempengaruhi sumber daya manusia global

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
1	Mengetahui rencana pembelajaran mata kuliah manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan mata kuliah lain	<ul style="list-style-type: none"> a. Penjelasan Silabus dan Kontrak Kuliah b. Overview manajemen sumber daya manusia 	Ekspositori dan diskusi	<ul style="list-style-type: none"> a) Mahasiswa belajar menganalisa keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan matakuliah lain b) Mahasiswa belajar etika berdiskusi dan bertukar pendapat 	<ul style="list-style-type: none"> a) Ketepatan dan kebenaran dalam menjelaskan hubungan manajemen sumber daya manusia dengan mata kuliah lain b) Tingkat partisipasi mahasiswa c) Perilaku saat berdiskusi 	Bentuk non-test: Penyampaian pendapat secara mandiri	150 menit		Dosen dan mahasiswa
2	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep manajemen sumber daya manusia	<p>Introduction to Human Resource Management:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Defining Human Resource management (Why is HRM Important? Human as 	Ekspositori dan diskusi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai konsep manajemen sumber daya manusia b) Mahasiswa belajar dengan mencari informasi 	<ul style="list-style-type: none"> a) Ketepatan dalam analisis b) Tingkat partisipasi mahasiswa 	Bentuk non-test: Presentasi singkat tentang "HR Diversity"	150 menit	1, 2	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<p>production factor vs asset)</p> <p>b) The Trends Shaping HRM (Workforce demographics and diversity trends)</p> <p>c) Human resource management functions</p> <p>d) HRM environment</p> <p>e) The Role of HRM (gig workers: on-demand workers/outourcing)</p> <p>f) Organization in HR</p> <p>g) Improving Performance (Ethics and Engagement)</p>		<p>dan menganalisis informasi yang telah ditemukan tentang perbedaan generasi tenaga kerja dan bagaimana cara menggerakkannya agar tujuan perusahaan tercapai</p> <p>c) Mahasiswa menyampaikan hasil analisis di depan kelas</p>					

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		h) HRM Approach							
3	Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana EEO dalam meningkatkan produktivitas	Equal Opportunity and The Law: a) The meaning of discrimination and equal opportunity b) Benefits of implementing equal employment opportunity c) Equal opportunity at work law (UU Ketenagakerjaan, The Civil Right Act of 1991, BFOQ, Law on disabled workers, Uniform Guidelines on Employee Selection	Ekspositori dan diskusi kelas	a) Mahasiswa mendapatkan informasi seputar bisnis secara global b) Mahasiswa menganalisis kasus tentang “Sexual Harassment”	a) Ketepatan dalam menganalisis kasus b) Tingkat partisipasi mahasiswa	Bentuk non-test: Menyampaikan hasil analisis kasus “sexual harassment” di depan kelas	150 menit	1,2	Dosen dan mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		Procedures, State and Local Equal Employment Opportunity Laws, Religious Discrimination, Sexual Harrassment) d) Affirmative Action Program e) Diversity Management							
4	Mahasiswa memahami proses analisis dan rancangan pekerjaan	Job analysis and design: a) Job analysis meaning b) Job analysis process c) Job analysis benefits d) Job analysis information gathering techniques e) Job analysis	Ekspositori dan diskusi kelompok	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai job analysis dan job design b) Mahasiswa berlatih menganalisis sebuah pekerjaan dengan membentuk kelompok	a) Ketepatan dalam menganalisis sebuah pekerjaan b) Tingkat partisipasi mahasiswa	Bentuk non-test: Menyampaikan hasil analisis di depan kelas	150 menit	2	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		method f) Job analysis results g) Job design components h) Job design approach		beeranggotakan 2 orang dan mempresentasikan hasil analisisnya					
5	Mahasiswa mampu membedakan jenis-jenis recruitment	Personnel Recruiting: a) Definition of recruitment b) Labor market c) The purpose of recruitment d) Sources of candidates e) Employee engagement in relation to sources of candidates f) Recruiting via internet	Ekspositori dan tanya jawab	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai recruitment perusahaan b) Mahasiswa menganalisis proses recruitment perusahaan di Indonesia vs Global	a) Ketepatan dalam menganalisis masalah b) Tingkat partisipasi mahasiswa	Bentuk non-test: Menyampaikan pendapat di depan kelas mengenai permasalahan recruitment yang disajikan	150 menit	2	Dosen dan Mahasiswa
6	Mahasiswa mampu memahami bagaimana proses seleksi karyawan	Employee Testing and Selection: a) Candidate selection b) Employee	Ekspositori dan tanya jawab	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai proses seleksi karyawan	a) Ketepatan dalam menganalisis masalah yang disajikan	Bentuk non test: Mengemukakan pendapat mengenai kaitan sosial	150 menit	1,2	Dosen dan mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<ul style="list-style-type: none"> c) placement c) Employee selection process d) Employee selection steps e) Why Perform Background Investigations and Reference Checks? 		<ul style="list-style-type: none"> b) Mahasiswa belajar menganalisis bagaimana pengaruh penggunaan media sosial terhadap proses seleksi karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> mengenai seleksi karyawan b) Tingkat partisipasi mahasiswa 	media dan seleksi karyawan			
7	Mahasiswa mampu memahami bagaimana proses seleksi karyawan	<p>Interviewing candidates:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Basic types of interview (structured vs unstructured interviews, what type of questions to ask, how should we conduct the interview) b) Avoiding Errors That Can Undermine an 	Ekspositori dan diskusi kelas	<ul style="list-style-type: none"> a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai interview calon karyawan b) Mahasiswa secara bersama-sama mencoba untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan interview 	Tingkat partisipasi mahasiswa dalam menjawab contoh pertanyaan interview	Bentuk non-test: Menyampaikan jawaban dari pertanyaan interview yang diajukan	150 menit	1,2,	Dosen dan mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<p>Interview's Usefulness (Bias, Stereotype, First impressions- Snap judgement, Candidate-order (or contrast) error, Nonverbal Behavior and Impression Management,</p> <p>c) HR practices around the globe (Selection Practices Abroad)</p> <p>d) Interview stages</p>							
8	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya	<p>Training Development:</p> <p>a) Orienting and onboarding</p>	Ekspositori dan diskusi kelas	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai training	a) Ketepatan dalam menganalisis kebutuhan	Bentuk non-test: Menyampaikan pendapat dan	150 menit	1,2,	Dosen dan mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
	manusia	<p>new employees (The purposes of employee orientation/on boarding, The orientation process)</p> <p>b) The ADDIE Five-Step Training Process (Analyzing the Training Needs, Designing the Training Program)</p> <p>c) Implementing The Training Program (On-the-Job Training, Apprenticeship Training, Informal Learning, Job Instruction)</p>		<p>development</p> <p>b) Mahasiswa secara bersama-sama melakukan analisis kebutuhan training dan development dari situasi yang disajikan</p>	<p>training dan development</p> <p>b) Tingkat partisipasi mahasiswa</p>	<p>alasan mengenai training dan development yang dibutuhkan dari situasi yang disajikan</p>			

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		Training, Behavior Modeling, Electronic Performance Support Systems (EPSS)) d) Lifelong and Literacy Training Techniques e) Team Training f) Job rotation g) Off-the-Job Management Training and Development Techniques							
9	Mahasiswa mampu memahami konsep penilaian karyawan	Performance Management and Appraisal: a) Employee performance appraisal b) The purpose and benefits of	Ekspositori dan diskusi kelompok	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai penilaian kinerja karyawan b) Mahasiswa mencoba untuk mengasah	a) Ketepatan dalam menjawab soal kuis yang diberikan b) Tingkat partisipasi mahasiswa	Bentuk test: Menjawab soal pilihan ganda melalui aplikasi	150 menit	2	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/ Metode Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<p>performance appraisal</p> <p>c) Measuring employee performance</p> <p>d) Who does the appraisal in the company</p> <p>e) Performance appraisal method</p> <p>f) Errors in performance appraisal</p> <p>g) How to solve performance appraisal errors</p>		pengetahuan mengenai penilaian karyawan					
10	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya manusia	<p>Compensation (benefits and insentives):</p> <p>a) Compensation definition and grouping</p> <p>b) Compensation administration purposes</p> <p>c) Challenges in</p>	Ekspositori dan diskusi kelas	<p>a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai kompensasi</p> <p>b) Mahasiswa secara individu mengumpulkan informasi dari artikel-artikel</p>	<p>a) Ketepatan dalam pencarian informasi</p> <p>b) Tingkat partisipasi mahasiswa</p>	Bentuk non-test: Menyampaikan hasil pencarian informasi mengenai kaitan kompensasi dan kinerja karyawan	100 menit	1, 2	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<p>compensation policy</p> <p>d) Fairness in compensation (Equity Theory)</p> <p>e) Job evaluation and job evaluation method</p> <p>f) Set the price of work</p>		<p>bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>c) Mahasiswa secara bersama-sama membandingkan hasil yang didapat dari pencarian informasi mengenai kaitan kompensasi dan kinerja karyawan</p>					
11	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya manusia	<p>Motivation and Job Satisfaction:</p> <p>a) Definition of motivation</p> <p>b) Motivational approaches</p> <p>c) Motivation theories</p> <p>d) Job satisfaction</p> <p>e) Theories related to job</p>	Ekspositori dan tanya jawab	<p>a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai motivasi dan kepuasan kerja</p> <p>b) Mahasiswa secara individu menjawab pertanyaan yang diberikan</p>	<p>a) Ketepatan dalam menjawab</p> <p>b) Tingkat partisipasi mahasiswa</p>	Bentuk test: Menjawab soal melalui aplikasi	150 menit	2	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		satisfaction							
12	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya manusia	Leadership: a) Definition of leadership b) Leadership vs management (leader vs boss) c) Leadership elements d) Leadership theories	Ekspositori dan tanya jawab	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan b) Mahasiswa secara individu menjawab pertanyaan seputar kepemimpinan	a) Ketepatan dalam menjawab soal b) Tingkat partisipasi mahasiswa	Bentuk test: menjawab soal dengan aplikasi	150 menit	2	Dosen dan Mahasiswa
13	Mahasiswa dapat menjawab menyebutkan tren terkini yang mempengaruhi sumber daya manusia	Trend Shaping HR: a) Digital and social media for recruitment (LinkedIn) b) How social media affect recruitment c) HRIS d) Recruitment process outsourcers e) On-demand recruiting	Ekspositori dan praktik	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai tren yang mempengaruhi SDM b) Mahasiswa praktik mengenai HRIS dan LinkedIn	Partisipasi mahasiswa dalam praktik dan pengumpulan tugas praktik	Bentuk non-test: menyampaikan refleksi praktik	150 menit	1	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		f) Labor relation							
14	Mahasiswa memahami proses seleksi karyawan	Background investigation and other selection a) Types of employee selection tests b) The example of questions for employee selection c) How to answer questions in interview d) Things to consider during the interview	Ekspositori dan praktik	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai background investigation b) Mahasiswa praktik mengenai tes-tes seleksi karyawan	Partisipasi mahasiswa dalam praktik dan pengumpulan tugas praktik	Bentuk non-test: menyampaikan refleksi praktik	150 menit	1	Dosen dan Mahasiswa
15	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya manusia	Managing careers and retention: a) Careers today b) The psychological contract c) The employee's	Ekspositori dan diskusi kelompok	a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai mengelola karir dan retensi b) Mahasiswa secara berkelompok	a) Ketepatan dalam menganalisis dan memberikan solusi b) Tingkat partisipasi	Bentuk non-test: menyampaikan hasil diskusi dari studi kasus yang telah dipecahkan	150 menit	1	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		<p>role in career management</p> <p>d) The manager as mentor and coach</p> <p>e) Commitment</p> <p>f) Turnover</p>		mengerjakan studi kasus “Uber Technologies Inc (Text book page 336)	mahasiswa				
16	Mahasiswa memahami konsep pemeliharaan sumber daya manusia	<p>Safety, Health, and Risk Management:</p> <p>a) Understanding and the importance of occupational safety and health</p> <p>b) Reasons for the importance of work safety programs</p> <p>c) Occupational safety and health laws and regulations</p> <p>d) Causes of work accidents</p>	Ekspositori dan diskusi kelompok	<p>a) Mahasiswa mendapatkan informasi mengenai Manajemen K3</p> <p>b) Mahasiswa secara berkelompok berdiskusi untuk menjawab soal mengenai “Dealing with the stress” (Text book page 550)</p>	<p>a) Ketepatan dalam menganalisis dan memberikan solusi</p> <p>b) Tingkat partisipasi mahasiswa</p>	Bentuk non-test: menyampaikan hasil diskusi dari soal yang telah dijawab	150 menit	1	Dosen dan Mahasiswa

Pertemuan Ke (1)	Sub CPMK (Kemampuan akhir yang diharapkan) (2)	Bahan Kajian (3)	Model/Model Pembelajaran (4)	Pengalaman Belajar (5)	Indikator Penilaian (6)	Teknik Penilaian (7)	Waktu (8)	Ref (9)	Penyaji (10)
		e) Actions to prevent work accidents f) Occupational health problems and their solutions g) Occupational health laws and regulations							
17	UJIAN AKHIR SEMESTER								

Penetapan Nilai Akhir :

No	Penilaian	Bobot
1	Kehadiran	5%
2	Partisipasi	15%
3	Tugas/Kuis/Studi Kasus	40%
4	UAS	40%

Referensi

A. Buku

1. Desler, Gary. (2020). *Human Resource Management* 16th Edition. New York: Pearson.
2. Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

B. Jurnal

Artikel ilmiah terindeks jurnal nasional dan internasional

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Administrasi



Dr. Rosidah, M.Si.
NIP. 19620422 198903 2 001

Yogyakarta, 22 Agustus 2022
Dosen Pengampu,



Yudit Ayu Respati, M. Si.
NIP. 199203122018032001