





Mata Kuliah	Perencanaan Sumberdaya Manusia	Tanggal	31 Mei 2023
Kode MK	MAN520	Rumpun MK	MKP
Bobot (sks)	T (Teori) : 3 P (Praktik/Praktikum) : 0	Semester	6
Dosen Pengembang RPS,  Teguh Prasetio, S.E., M.SI.	Koordinator Keilmuan,  Dr. Dede Suleman, S.E., M.M., CMA.	Kepala Program Studi,  Dr. Yohanes Totok Suyoto, S.S.,M.Si., CPMA.	Dekan  Dra. Clara Evi C. Citraningtyas, M.A., Ph.D.

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER		
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL – PRODI yang dibebankan pada MK	
	23-MAN-CPL-05	kemampuan analisis yang kuat dalam menghadapi situasi manajemen dalam mengidentifikasi masalah dan peluang serta dapat merumuskan strategi dan mengambil keputusan yang tepat.
	23-MAN-CPL07	Memiliki pemahaman mendalam konsep, teori, dan prinsip fungsi manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM), serta memahami pendekatan manajemen dalam berbagai organisasi dan bisnis pada tingkat lokal, nasional, dan internasional
	23-MAN-CPL10	Mampu mengaplikasikan ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan permasalahan ilmu manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM) dan kewirausahaan dengan mengadopsi teknologi digital guna memecahkan permasalahan urban
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	
	23-MAN-CPMK-052	Mampu Menerapkan strategi manajemen yang tepat berdasarkan analisis yang telah dilakukan.
	23-MAN-CPMK-071	Mampu memahami secara mendalam konsep-konsep, teori, dan prinsip-prinsip dalam fungsi manajemen utama, yaitu Pemasaran, Keuangan, dan SDM (Sumber Daya Manusia) dan

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER								
		memiliki pengetahuan yang kokoh tentang praktik-praktik terkini, strategi-strategi, dan metode-metode yang relevan dalam bidang-bidang tersebut.						
	23-MAN-CPMK-101	Mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari mata kuliah manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM) dan kewirausahaan dalam memecahkan permasalahan nyata yang terjadi dalam konteks urban.						
Kemampuan Akhir Tiap Tahap Belajar (Sub-CPMK)								
	23-MAN-SCPMK-0521	Kemampuan memahami konsep strategi manajemen dan kaitannya dengan analisis.						
	23-MAN-SCPMK-0522	Kemampuan menerapkan strategi manajemen yang sesuai dengan hasil analisis.						
	23-MAN-SCPMK-0712	Kemampuan menerapkan pengelolaan yang efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis.						
	23-MAN-SCPMK-0713	Kemampuan mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk mengelola dalam berbagai situasi kerja.						
	23-MAN-SCPMK-1011	Kemampuan mengidentifikasi permasalahan nyata dalam konteks urban.						
	23-MAN-SCPMK-1012	Kemampuan mengaplikasikan konsep manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM) dalam mengatasi permasalahan konteks urban						
	23-MAN-SCPMK-1014	Kemampuan menyusun rencana tindakan dan strategi untuk mengatasi permasalahan nyata dalam konteks urban.						
Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK								
		23-MAN-SCPMK-0521	23-MAN-SCPMK-0522	23-MAN-SCPMK-0712	23-MAN-SCPMK-0713	23-MAN-SCPMK-1011	23-MAN-SCPMK-1012	23-MAN-SCPMK-1014
	23-MAN-CPMK-052	√	√					
	23-MAN-CPMK-071			√	√			
	23-MAN-CPMK-101					√	√	√

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

Kode CPL	Kode CPMK	Kode Sub CPMK	Indikator	Metode Penilaian	Bobot
23-MAN-CPL-05	23-MAN-CPMK-052	23-MAN-SCPMK-0521	Kemampuan memahami konsep strategi manajemen dan kaitannya dengan analisis.	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	14,28%
		23-MAN-SCPMK-0522	Kemampuan menerapkan strategi manajemen yang sesuai dengan hasil analisis.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	14,28%
23-MAN-CPL-07	23-MAN-CPMK-071	23-MAN-SCPMK-0712	Kemampuan menerapkan pengelolaan yang efektif dalam menghadapi perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	14,28%
		23-MAN-SCPMK-0713	Kemampuan mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan untuk mengelola dalam berbagai situasi kerja.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	14,28%
23-MAN-CPL-10	23-MAN-CPMK-101	23-MAN-SCPMK-1011	Kemampuan mengidentifikasi permasalahan nyata dalam konteks urban.	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online)	14,28%
		23-MAN-SCPMK-1012	Kemampuan mengaplikasikan konsep manajemen (Pemasaran, Keuangan, dan SDM) dalam mengatasi permasalahan konteks urban	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	14,28%
		23-MAN-SCPMK-1014	Kemampuan menyusun rencana tindakan dan strategi untuk mengatasi permasalahan nyata dalam konteks urban.	Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek)	14,28%

Deskripsi Singkat MK

Melalui mata kuliah ini mahasiswa diharapkan memiliki pemahaman dan keterampilan untuk melakukan perencanaan sumberdaya manusia. Keseluruhan proses pembelajaran mengarahkan mahasiswa untuk menguasai konsep dan prosedur perencanaan sumberdaya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi dan menyusun strategi pemenuhan kebutuhan sumberdaya manusia sesuai dengan strategik organisasi. Mahasiswa mendesain pemetaan kebutuhan tenaga kerja, program pengembangan tenaga kerja untuk mendukung pengembangan organisasi, dan program retensi karyawan untuk kebutuhan jangka panjang. Mahasiswa belajar menginternalisasi nilai-nilai dan etika organisasi, taat hukum, dan disiplin serta mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis informasi dan data terhadap perencanaan SDM.

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER	
	Selain itu, mahasiswa akan meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan dan memelihara jaringan kerja dengan pihak internal dan eksternal organisasi.
Bahan Kajian : Materi Pembelajaran/Pokok Bahasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. SDM sebagai investasi organisasi 2. Keberagaman di tempat kerja (organisasi) 3. Formulasi strategi SDM 4. Desain dan redesain sistem kerja 5. Perencanaan kebutuhan SDM (rekrutmen – penempatan) 6. Hukum dan UU tenaga kerja 7. Strategi manajemen kinerja 8. Manajemen talenta 9. Hubungan industrial 10. Strategi SDM global (SDM kelas dunia)
Pustaka	Utama
	Belcourt, Monica., Podolsky, Mark. 2019. <i>Strategic Human Resources Planning</i> , 7th edition, Toronto, Nelson Education. (BP)
Pustaka	Pendukung
	Mello, Jeffrey,A. 2019, <i>Strategic Management of Human Resources</i> , 5th edition, South-Western Cengage Learning. (MJ)
Media Pembelajaran	Perangkat Lunak:
	PPT Video RTM Link Zoom/Google Meet
Media Pembelajaran	Perangkat Keras:
	LCD Projector Laptop Buku
Dosen Pengampu	Teguh Prasetyo, S.E., M.Si.
Mata Kuliah Prasyarat	-

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER									
Indikator, Kriteria, dan Bobot Penilaian (PBL)	SCPMK	Penilaian dan Bobot							Total Bobot Penilaian
		Latihan 1 Tes	Latihan 2 Observasi	Latihan 3 Observasi	Latihan 4 Observasi	Latihan 5 Tes	Latihan 6 Observasi	Latihan 7 Observasi	
	23-MAN-SCPMK-0521	14,28%							14,28%
	23-MAN-SCPMK-0522		14,28%						14,28%
	23-MAN-SCPMK-0712			14,28%					14,28%
	23-MAN-SCPMK-0713				14,28%				14,28%
	23-MAN-SCPMK-1011					14,28%			14,28%
	23-MAN-SCPMK-1012						14,28%		14,28%
	23-MAN-SCPMK-1014							14,28%	14,28%
Total per penilaian	14,28%	14,28%	14,28%	14,28%	14,28%	14,28%	14,28%	100%	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
1-2	23-MAN-SCPMK-0521	1. Mahasiswa memahami sumber-sumber nilai karyawan 2. Mahasiswa mampu menghargai arti pentingnya	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:	Kuliah dan Diskusi [TM:1 = (2x50)]			7,14%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		<p><i>human capital</i> dan mengetahui cara mengukur dan menganalisisnya</p> <p>3. Mahasiswa memahami cara mencapai keunggulan bersaing melalui investasi sumberdaya manusia</p> <p>4. Mahasiswa memahami metrik terkait dengan analitis dan cara analitik SDM digunakan dalam organisasi</p> <p>5. Mahasiswa memahami kendala-kendala yang menghalangi organisasi melakukan investasi atas sumberdaya manusianya</p>	<ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online) = [1 x 50']		Perspektif Investasi dari Manajemen SDM (BP Chapter 1)	
		<p>1. Mahasiswa memahami pentingnya perencanaan SDM strategis</p> <p>2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi risiko yang dihadapi organisasi jika tidak melakukan perencanaan</p> <p>3. Mahasiswa memahami pendekatan-pendekatan untuk menghubungkan strategi organisasi dengan SDM</p> <p>4. Mahasiswa memahami karakteristik strategi SDM yang efektif</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian:</p> <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 	Kuliah dan Diskusi [TM:2 = (3x50)]		<p>Menyelaraskan SDM dengan Strategi Organisasi (MJ Chapter 2)</p> <p>Peran Strategis MSDM (BP Chapter 4)</p>	7,14%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
3-4	23-MAN-SCPMK-0522	1. Mahasiswa memahami tujuan dan manfaat perencanaan tenaga kerja strategis 2. Mahasiswa mampu menjelaskan keterkaitan strategi organisasi dengan upaya perencanaan tenaga kerja 3. Mahasiswa mampu menghargai kebutuhan dan nilai perencanaan suksesti/pergantian 4. Mahasiswa menghargai peran mentoring dalam perencanaan suksesti	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep	Kuliah dan Diskusi [TM:3 = (1x50)] Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek) = [1 x 50'] Pembentuk-an kelompok dan Pembagian materi/tema <i>paper</i> = [1 x 50']		Perencanaan tenaga kerja strategis (MJ Chapter 5) Proses peramalan SDM (BP Chapter 4) Pedoman penulisan ilmiah	7,14%
		1. Mahasiswa memahami pentingnya peramalan permintaan dalam proses perencanaan SDM 2. Mahasiswa mengenali keterkaitan rencana SDM, teknik-teknik peramalan permintaan TK, dan tahap penawaran berikutnya 3. Mahasiswa mampu membandingkan keunggulan dan ketidakunggulan berbagai teknik peramalan, baik kuantitatif, kualitatif atau kombinasi keduanya.	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep		Kuliah dan Diskusi = [TM :4 =(2 x 50')] <i>Progress report</i> penulisan <i>paper</i> [1 x 50']	Menentukan Permintaan SDM (MJ Chapter 5)	7,14%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
5	23-MAN-SCPMK-0712	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami keterkaitan teknik peramalan permintaan dan penawaran dalam proses perencanaan SDM Mahasiswa mengenali pentingnya pengelolaan penawaran <i>human capital</i> yang efektif Mahasiswa memahami pentingnya segmentasi <i>human capital</i> untuk mendapat pemahaman yang lebih baik dimana <i>human capital</i> memainkan peran penting dalam implementasi strategi dan bagaimana mengelola penawaran atas <i>human capital</i>. Mahasiswa mampu mengevaluasi keunggulan dan ketidakunggulan berbagai metode untuk menentukan pasokan eksternal dan internal Mahasiswa dapat mengenali ketika terjadi kesenjangan SDM yang bisa ditutup melalui strategi substitusi. 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 		Kuliah dan Diskusi = [TM :5 =(2 x 50')] <i>Progress report</i> penulisan <i>paper</i> = [1 x 50']	Memastikan penawaran/ <i>supply</i> SDM (MJ Chapter 6)	14,28%
6-7	23-MAN-SCPMK-0713	<ol style="list-style-type: none"> Mahasiswa memahami pentingnya manajemen suksesi 	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan		Perkuliahan, presentasi	Manajemen Suksesi (MJ Chapter 7)	7,14%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		2. Mahasiswa mengerti tahapan-tahapan proses manajemen suksesi 3. Mahasiswa mampu membandingkan dan kontraskan pendekatan berbasis pekerjaan (<i>job-based</i>) dengan pendekatan berbasis kompetensi (<i>competency-based</i>) untuk menyelaraskan kebutuhan masa datang dengan tujuan strategis 4. Mahasiswa memahami empat pendekatan untuk mengidentifikasi talenta manajerial serta cara mengidentifikasi tenaga kerja yang berpotensi tinggi 5. Mahasiswa mampu mengevaluasi keunggulan dan ketidakunggulan lima metode pengembangan manajemen: promosi, rotasi jabatan, penugasan khusus, pelatihan formal, serta <i>mentoring</i> dan <i>coaching</i> 6. Mahasiswa memahami sulitnya mengukur keberhasilan rencana suksesi manajemen.	Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep 		kelompok, memberikan ulasan/tanggapan Presentasi TM : 6 = [2 x 50'] Observasi (Praktik, Studi Lapangan, Karya Tulis, Proyek) = [1 x 50']		

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		1. Mahasiswa mengerti faktor-faktor yang memengaruhi rancangan desain jabatan 2. Mahasiswa menghargai kebutuhan terhadap kesesuaian individu dengan jabatannya serta bagaimana kesesuaian itu dapat dicapai 3. Mahasiswa mengerti alasan organisasi melakukan outsource dan/atau offshore beserta pro dan kontra pemanfaatan strategi-strategi alternatif lokasi pekerjaan 4. Mahasiswa mengerti pengaruh teknologi terhadap desain jabatan dan pekerjaan.	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep	Kuliah dan Diskusi = [TM :7 = (2 x 50')] <i>Progress report</i> <i>penulisan paper</i> = [1 x 50']		Merancang dan merancang ulang sistem kerja (BP Chapter 6)	7,14%
-Evaluasi Tengah Semester : Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya							
9-11	23-MAN-SCPMK-1011	1. Mahasiswa memahami isu strategis terkait dengan penarikan tenaga kerja 2. Mahasiswa memahami keunggulan berbagai alat untuk menilai kandidat 3. Mahasiswa memahami manfaat yang terkait dengan wawancara berbasis keperilakuan	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep	Kuliah dan Diskusi = [TM : 9 = (3 x 50')]		<i>Staffing</i> (BP Chapter 8)	4,76%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		4. Mahasiswa memahami aspek hukum, ekonomi, sosial dan politik untuk pekerja asing 5. Mahasiswa mampu menganalisis proses <i>branding</i> tenaga kerja dan manajemen hubungan kandidat serta manfaat yang mampu dia berikan untuk pekerja					
		1. Mahasiswa mampu menjabarkan solusi teknologi informasi untuk perencanaan SDM 2. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana perbedaan solusi teknologi informasi mampu meningkatkan keefektifan perencanaan SDM 3. Mahasiswa mampu mengidentifikasi aplikasi teknologi informasi yang spesifik untuk perencanaan SDM 4. Mahasiswa memahami apa yang dimaksud dengan <i>Big Data</i> , serta implikasinya bagi MSDM 5. Mahasiswa mampu membedakan metrik SDM dan analisis SDM	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep Rubrik penyusunan paper, Presentasi dan Paper Review	Kuliah dan Diskusi = [TM : 10 = (3 x 50')]		Teknologi Informasi untuk Perencanaan SDM (MJ Chapter 8)	4,76%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		6. Mahasiswa memahami cara menggunakan metrik SDM dan analitis SDM untuk membantu memecahkan tantangan bisnis					
		1. Mahasiswa memahami pentingnya perubahan organisasional 2. Mahasiswa mampu mendiskusikan peran perubahan sebagai bagian perencanaan organisasi-onal 3. Mahasiswa mendiskusikan tahapan-tahapan proyek perubahan yang generik 4. Mahasiswa menentukan dan mendiskusikan proses perubahan yang direncanakan 5. Mahasiswa memahami bagaimana munculnya perubahan terjadi 6. Mahasiswa memahami prinsip-prinsip pembelajaran organisasi 7. Mahasiswa mendiskusikan bagaimana prinsip-prinsip pembelajaran organisasi penting baik untuk perubahan yang direncanakan atau yang terjadi.	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep		Tes (Tertulis, Lisan, Tes Pengetahuan, Tes Online) = [1 x 50'] Kuliah dan Diskusi = [TM : 11 = (2 x 50')]	Manajemen Perubahan (MJ Chapter 9)	4,76%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
12-13	23-MAN-SCPMK-1012	1. Mahasiswa memahami pentingnya “ <i>downsizing</i> ” dan alasan organisasi melakukannya 2. Mahasiswa mengenal dengan baik isu-isu terkait kecerdasan buatan dan kehilangan pekerjaan 3. Mahasiswa memahami kebutuhan untuk mem-beri perhatian baik kepada korban maupun yang selamat dari “ <i>downsizing</i> ” 4. Mahasiswa mengetahui isu-isu etis dan konse-kuensi “ <i>downsizing</i> ” 5. Mahasiswa memahami strategi “ <i>downsizing</i> ” yang efektif dalam meningkatkan kinerja organ-asional. 6. Mahasiswa memahami konsep “kontrak psikologis” 7. Mahasiswa mengembangkan kesadaran akan pentingnya MSDM dalam mengelola proses “ <i>downsizing</i> ”.	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep		Kuliah dan Diskusi = [TM : 12 = (2 x 50’)] Pembentuk-an kelompok dan Pembagian kasus untuk analisis kasus = [1 x 50’]	<i>Downsizing dan Restructuring</i> (MJ Chapter 10)	7,14%
		1. Mahasiswa mengidentifikasi tantangan-tantang-an utama yang memngaruhi praktik dan proses SDM dalam konteks internasional	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian:		Kuliah dan Diskusi = [TM : 13 = (2 x 50’)]	MSDM Strategis Internasional (MJ Chapter 11)	7,14%

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		2. Mahasiswa mengidentifikasi karakteristik utama MSDM strategis internasional 3. Mahasiswa memahami relasi di antara berbagai pendekatan MSDM Internasional strategis dengan opsi-opsi strategi bisnis korporasi 4. Mahasiswa memahami pengaruh globalisasi dan internasionalisasi terhadap perencanaan SDM	<ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 		<i>Progress report</i> analisis kasus = [1 x 50']		
14-15	23-MAN-SCPMK-1014	1. Mahasiswa memahami alih daya " <i>outsourcing</i> ". 2. Mahasiswa memahami alasan organisasi melakukan alih daya fungsi dan program 3. Mahasiswa mampu mengidentifikasi keunggulan alih daya " <i>outsourcing</i> " 4. Mahasiswa mengetahui risiko dan keterbatasan alih daya " <i>outsourcing</i> ". 5. Mahasiswa mengembangkan kriteria yang diperlukan untuk mengelola alih daya.	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan Bentuk Penilaian: <ul style="list-style-type: none"> Menjawab pertanyaan Menjelaskan konsep 		Kuliah dan Diskusi = [TM : 14 = (2 x 50')] <i>Progress report</i> analisis kasus = [1 x 50']	Alih daya (<i>outsourcing</i>) (MJ Chapter 13)	7,14%
		1. Mahasiswa memahami pentingnya mengukur	Kriteria: Ketepatan dan Penguasaan	Kuliah dan Diskusi = [TM : 15 = (2 x 50')]	Asesmen dan analitis SDM (BP Chapter 14)	7,14%	

Minggu ke-	Sub CP-MK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran: Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk Penilaian	Luring (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
		keefektifan aktivitas MSDM melalui analisis aktivitas 2. Mahasiswa memahami lima aspek MSDM yang dapat dievaluasi menggunakan model 5C: <i>compliance, client, culture, cost, contribution</i> atas program-program SDM	Bentuk Penilaian: • Menjawab pertanyaan • Menjelaskan konsep	<i>Progress report</i> analisis kasus = [1 x 50']			
16	Evaluasi Akhir Semester: Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa						