INSTITUT DHARMA BHARATA GRUP KENDARI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

(RPS)

Mata Kuliah	Manajemen SDM Strategik (Strategic Human Resource Management)	**Kode MK**	MJN505
Rumpun Mata Kuliah	BK-3: SDM, Organisasi, & Tata Kelola	**Bobot (SKS)**	2 SKS (Teori & Praktik)
Semester	V (Ganjil)	**Tgl Penyusunan**	20 Juli 2026
Dosen Pengembang RPS	Tim Dosen Ekonomi & Manajemen	**Koordinator RMK**	Sainul Hamid, S.E., M.E.
Ketua Program Studi	Nuniek Yuniarti Ningsih Renggaala, S.E., M.M.	**Bentuk Pembelajaran**	Case-Based & Project-Based Learning
Prasyarat	MJN401 - Manajemen SDM (3 SKS)	**Status MK**	Wajib Prodi Sarjana Manajemen

I. CAPAIAN PEMBELAJARAN (CP)

A. Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) Prodi yang Dibebankan pada Mata Kuliah

Kode CPL	Aspek CPL	Rumusan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL)
CPL-S2	Sikap (S)	Menunjukkan sikap profesional, disiplin, bertanggung jawab, berintegritas, adaptif, dan memiliki jiwa kepemimpinan serta mampu bekerja sama dalam lingkungan multidisiplin.
CPL-P1	Pengetahuan (P)	Menguasai konsep, teori, prinsip, dan fungsi manajemen yang meliputi manajemen keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, operasional, organisasi, kewirausahaan, dan bisnis digital.
CPL-P3	Pengetahuan (P)	Menguasai konsep tata kelola organisasi, manajemen risiko, keberlanjutan (sustainability), inovasi bisnis, dan pengembangan organisasi sesuai perkembangan dunia usaha dan industri.
CPL-KU1	Keterampilan Umum (KU)	Mampu berpikir logis, kritis, sistematis, inovatif, dan berbasis data dalam menyelesaikan permasalahan manajemen.
CPL-KU2	Keterampilan Umum (KU)	Mampu mengomunikasikan gagasan, hasil analisis, dan rekomendasi manajerial secara efektif, baik lisan maupun tulisan, kepada berbagai pemangku kepentingan.
CPL-KK2	Keterampilan Khusus (KK)	Mampu menyusun, mengimplementasikan, dan mengevaluasi fungsi manajemen pada bidang keuangan, pemasaran, sumber daya manusia, dan operasional.

B. Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

Kode CPMK	Rumusan Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	Pemetaan ke CPL
CPMK-1	Mampu menganalisis keterkaitan strategis antara perancangan SDM dengan strategi bisnis korporasi serta keunggulan bersaing berkelanjutan (Resource-Based View).	**CPL-S2, CPL-P1, CPL-KU1**
CPMK-2	Mampu merancang dan merumuskan arsitektur SDM strategik yang mencakup talent acquisition, strategic training & learning organization, performance management berbasis KPI/OKR, serta total rewards strategy.	**CPL-P1, CPL-KK2, CPL-KU1**
CPMK-3	Mampu mengevaluasi transformasi digital SDM, penerapan HR analytics, AI dalam pengelolaan tenaga kerja, serta kepemimpinan adaptif dalam lingkungan kerja hybrid/remote modern.	**CPL-P3, CPL-KU1, CPL-KU2**
CPMK-4	Mampu melakukan audit SDM, mengukur efektivitas modal manusia (Human Capital Index & HR Scorecard), serta merancang mitigasi risiko SDM dan etika hubungan industrial.	**CPL-S2, CPL-P3, CPL-KK2**
CPMK-5	Mampu menyusun dan mempresentasikan cetak biru (blueprint) perancangan SDM strategik korporasi berbasis studi kasus nyata industri secara kolaboratif.	**CPL-S2, CPL-KU2, CPL-KK2**

II. DESKRIPSI SINGKAT DAN BAHAN KAJIAN

A. Deskripsi Singkat Mata Kuliah:

Mata kuliah Manajemen SDM Strategik (MJN505) dirancang untuk membekali mahasiswa S1 Manajemen dengan pemahaman konseptual dan keterampilan terapan dalam menghubungkan fungsi pengelolaan aset insani secara eksplisit dengan pencapaian visi, misi, serta strategi bisnis korporasi jangka panjang. Pembelajaran menitikberatkan pada pergeseran paradigma dari MSDM operasional-administratif menuju arsitektur SDM bernilai strategis (Strategic HR Architecture) berbasis Resource-Based View (RBV). Topik bahasan meliputi keselarasan strategis (strategic alignment), talent management, strategic learning & development, sistem kinerja berbasis KPI/OKR, total rewards, kepemimpinan dan budaya organisasi, transformasi HR digital & analytics, pengelolaan kerja hybrid, serta audit SDM dan HR Scorecard. Pembelajaran dilaksanakan berbasis Outcome-Based Education (OBE) dengan mengedepankan Case-Based Method (CBM) dan Project-Based Learning (PBL) untuk menyelesaikan problema riil dunia kerja modern.

B. Bahan Kajian (Body of Knowledge) / Pokok Bahasan:

1. Konsep Dasar, Peran Strategis, dan Evolusi Manajemen SDM Strategik (SHRM)
2. Strategic Alignment: Memetakan SDM dengan Strategi Bisnis Korporasi & VRIO Framework
3. Perencanaan SDM Str[ategik & Integrated Work Analysis di Era Digital
4. Strategic Talent Acquisition, Employer Branding, dan Rekrutmen Digital
5. Strategic Training & Development: Learning Organization, Reskilling, & Upskilling
6. Strategic Performance Management: Penyelarasan KPI, OKR, dan Capaian Korporasi
7. Strategic Compensation, Total Rewards, dan Retensi Talenta Unggul
8. Leadership Strategy, Organizational Culture, dan Manajemen Perubahan (Change Management)
9. Digital HR Transformation, HR Analytics, dan AI dalam Manajemen Tenaga Kerja
10. International Strategic HRM, Managing Diversity, dan Modal Kerja Hybrid/Remote

11. Strategic Industrial Relations, Etika Organisasi, dan K3 Strategis
12. HR Audit, HR Scorecard, dan Evaluasi Nilai Tambah Human Capital

III. RENCANA KEGIATAN PEMBELAJARAN MINGGUAN (16 MINGGU)

Mg ke-	Sub-CPMK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Materi Pembelajaran / Bahan Kajian	Bentuk & Metode Pembelajaran (SCL / CBM / PBL)	Indikator & Kriteria Penilaian	Bobot (%)
1	Sub-CPMK 1: Mampu menjelaskan konsep dasar, peran strategis, dan evolusi dari MSDM Operasional ke MSDM Strategik.	- Pengertian & Pentingnya SHRM - Perbedaan MSDM Operasional vs SHRM - Peran Strategis HR (Ulrich's HR Model) - Tantangan Bisnis Modern & Talent War	Kuliah Interaktif & Diskusi Kelompok [TM: 2x50'] Penugasan Mandiri: Review Jurnal SHRM [BM: 2x60']	- Ketepatan menjelaskan evolusi SHRM - Keaktifan argumentasi dalam diskusi - Kriteria: Rubrik Partisipasi	3%
2	Sub-CPMK 2: Mampu memetakan keselarasan strategis (strategic alignment) antara HR dengan strategi korporasi.	- Strategic Alignment (Vertical & Horizontal Fit) - Generic Competitive Strategies (Porter) - Resource-Based View (RBV) & VRIO Framework - Pemetaan Kapabilitas SDM	Case-Based Method: Analisis Kasus Alignment SDM Perusahaan Teknologi/Manufaktur [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Ketepatan analisis VRIO SDM - Kualitas sintesis keselarasan strategi - Kriteria: Rubrik Studi Kasus	5%
3	Sub-CPMK 3: Mampu merancang Perencanaan SDM Strategik dan Integrated Work Analysis.	- Strategic Human Resource Planning (SHRP) - Forecasting Demand & Supply Tenaga Kerja - Integrated Work Analysis & Job Redesign - Flexible Workforce & Skill Mapping	Kuliah Interaktif & Latihan Kelompok: Simulasi Peramalan Kebutuhan SDM 3 Tahun [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Ketepatan estimasi forecasting SDM - Kelengkapan rancangan profil jabatan strategis - Kriteria: Rubrik Unjuk Kerja	4%
4	Sub-CPMK 4: Mampu merumuskan strategi Talent Acquisition, Employer Branding, dan Rekrutmen Digital.	- Strategic Talent Acquisition - Employer Branding & Employee Value Proposition (EVP) - Digital Recruitment, Social Recruiting, & AI Screening - Onboarding Strategis	Case-Based Method: Studi Kasus Kegagalan & Keberhasilan Employer Branding BUMN/Swasta [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kedalaman formulasi EVP - Kejelasan strategi akuisisi talenta digital - Kriteria: Rubrik Diskusi Kasus	5%
5	Sub-CPMK 5: Mampu merancang strategi pelatihan, pengembangan modal manusia, dan Learning	- Strategic Training & Development - Learning Organization (Peter Senge) - Reskilling & Upskilling Strategy	Project-Based Learning (Inisiasi): Pembentukan Kelompok Proyek Blueprint SHRM & Analisis Kebutuhan	- Ketepatan rancangan matriks kompetensi - Kreativitas program pengembangan talenta	5%

Mg ke-	Sub-CPMK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Materi Pembelajaran / Bahan Kajian	Bentuk & Metode Pembelajaran (SCL / CBM / PBL)	Indikator & Kriteria Penilaian	Bobot (%)
	Organization.	- Career Pathway & Succession Planning	Pelatihan [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kriteria: Rubrik Proyek Tahap 1	
6	Sub-CPMK 6: Mampu menyusun sistem manajemen kinerja strategis berbasis KPI dan OKR.	- Strategic Performance Management System - Penyelarasan Target Korporasi ke Individual - Key Performance Indicators (KPI) vs OKR - Continuous Performance Feedback & Review	Latihan Praktis & Case Method: Penyusunan Matriks KPI & OKR Divisi SDM dan Operasional [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Keselarasan indikator KPI/OKR dengan strategi - Ketepatan formula pengukuran kinerja - Kriteria: Rubrik Tugas Analitis	5%
7	Sub-CPMK 7: Mampu merumuskan strategi kompensasi, Total Rewards, dan retensi karyawan.	- Strategic Compensation & Total Rewards Model - Internal & External Equity in Pay Structure - Financial & Non-Financial Incentives - Employee Retention Strategy & Turnover Mitigation	Kuliah Interaktif & Studi Kasus: Desain Struktur Gaji dan Skema Insentif Berbasis Kinerja [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Keadilan dan daya saing struktur kompensasi - Kelayakan strategi retensi talenta kunci - Kriteria: Rubrik Studi Kasus	5%
8	**UTS**	**Ujian Tengah Semester (UTS) / Evaluasi Pembelajaran Tengah Semester**	**Ujian Tertulis / Case Study Exam Mandiri (Pengujian Pemahaman Materi Minggu 1 s.d. 7)**	**Ketepatan, kedalaman analisis, dan penguasaan konsep SHRM (Minggu 1-7)**	**15%**
9	Sub-CPMK 8: Mampu menganalisis strategi kepemimpinan, budaya organisasi, dan Change Management.	- Strategic Leadership & Digital Leadership - Alignment Budaya Organisasi dengan Strategi - Change Management Frameworks (Kotter 8-Step) - Overcoming Resistance to Change	Case-Based Method: Analisis Restrukturisasi dan Transformasi Budaya Organisasi Korporasi [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kedalaman analisis hambatan perubahan - Ketepatan intervensi budaya & kepemimpinan - Kriteria: Rubrik Analisis Kasus	4%
10	Sub-CPMK 9: Mampu mengevaluasi transformasi digital HR, HR Analytics, dan aplikasi AI.	- Digital HR Transformation Landscape - HR Analytics & Predictive Workforce Analytics - Aplikasi Artificial	Kuliah Interaktif & Demonstrasi Tool HR Analytics: Analisis Dashboard Analytics Turnover & Productivity [TM: 2x50', PT:	- Kemampuan menginterpretasi data HR analytics - Etika pemanfaatan AI dalam manajemen SDM - Kriteria: Rubrik	5%

Mg ke-	Sub-CPMK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Materi Pembelajaran / Bahan Kajian	Bentuk & Metode Pembelajaran (SCL / CBM / PBL)	Indikator & Kriteria Penilaian	Bobot (%)
		Intelligence (AI) dalam Pengambilan Keputusan HR - Data Privacy & HR Tech Ethics	2x60']	Praktikum Analytics	
11	Sub-CPMK 10: Mampu menguraikan MSDM Internasional, Managing Diversity, dan Modal Kerja Hybrid/Remote.	- International SHRM (Ethnocentric, Polycentric, Geocentric) - Expatriate Management & Repatriation - Managing Diversity, Equity, & Inclusion (DEI) - Managing Remote & Hybrid Workforce	Diskusi Kelompok & Studi Kasus: Pengelolaan Tenaga Kerja Hybrid & Tim Lintas Negara [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Ketepatan strategi tata kelola kerja hybrid - Sensitivitas pengelolaan keberagaman budaya - Kriteria: Rubrik Partisipasi Diskusi	4%
12	Sub-CPMK 11: Mampu merancang strategi hubungan industrial yang harmonis, etika kerja, dan K3 strategis.	- Strategic Industrial Relations & Serikat Pekerja - PKB (Perjanjian Kerja Bersama) & Dispute Resolution - Etika Bisnis dalam Tata Kelola SDM - Strategic Occupational Safety & Health (K3)	Role Play / Simulasi Negosiasi Bipartit / Tripartit Hubungan Industrial [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kemampuan negosiasi dan win-win solution - Pemahaman regulasi ketenagakerjaan - Kriteria: Rubrik Unjuk Kerja Role Play	4%
13	Sub-CPMK 12: Mampu merancang dan mengevaluasi Audit SDM, HR Scorecard, serta pengukuran Human Capital.	- HR Audit Framework & Compliance Audit - HR Scorecard (Becker, Huselid, Ulrich) - Measuring Human Capital ROI & Human Capital Index - Continuous HR Improvement Strategy	Kuliah Interaktif & Penyiapan Final Project: Penyusunan Matriks HR Scorecard Proyek Kelompok [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kejelasan rancangan indikator HR Scorecard - Kuantifikasi nilai tambah Human Capital ROI - Kriteria: Rubrik Laporan Proyek	5%
14	Sub-CPMK 5: Mampu menyusun dan mempresentasikan Blueprint SHRM Korporasi Sasaran (Part 1).	Presentation Project-Based Learning (PBL) Kelompok 1 - 3: Presentasi Draft Strategic HR Blueprint Design (Profil Organisasi, Alignment, Talent & Performance Strategy)	Presentasi Kelompok & Diskusi Panel Kritis bersama Dosen & Mitra Praktisi [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kualitas kelengkapan dokumen blueprint - Kemampuan komunikasi publik & argumentasi - Kriteria: Rubrik Presentasi Proyek	5%

Mg ke-	Sub-CPMK (Kemampuan Akhir yang Diharapkan)	Materi Pembelajaran / Bahan Kajian	Bentuk & Metode Pembelajaran (SCL / CBM / PBL)	Indikator & Kriteria Penilaian	Bobot (%)
15	Sub-CPMK 5: Mampu menyusun dan mempresentasikan Blueprint SHRM Korporasi Sasaran (Part 2) & Sintesis Mata Kuliah.	Presentation Project-Based Learning (PBL) Kelompok 4 - 6 & Sintesis SHRM: Presentasi Draft Strategic HR Blueprint Design (Compensation, HR Analytics, Audit) & Review Komprehensif	Presentasi Kelompok, Refleksi Pembelajaran, & Feedback Komprehensif Dosen [TM: 2x50', PT: 2x60']	- Kesempurnaan revisi dokumen final blueprint - Penguasaan sintesis strategi SDM utuh - Kriteria: Rubrik Presentasi & Final Report	5%
16	**UAS**	**Ujian Akhir Semester (UAS) / Evaluasi Pembelajaran Akhir Semester**	**Evaluasi Akhir Semester / Comprehensive Case Study Exam (Materi Minggu 9 s.d. 15)**	**Penguasaan materi komprehensif, ketepatan analisis kasus strategis akhir semester**	**15%**

IV. ASESMEN DAN BOBOT PENILAIAN (OBE FRAMEWORK)

A. Komponen Penilaian & Bobot Evaluasi:

Komponen Asesmen	Bentuk Evaluasi / Instrumen	Bobot (%)
Partisipasi Aktif & Case-Based Method Discussion (Sikap & Keaktifan)	Rubrik Keaktifan Diskusi & Debat Kasus (Individu)	**25%**
Tugas Terstruktur & Kuis (Analisis Kasus & HR Analytics)	Makalah Proyek, Laporan Analisis	**15%**
Project-Based Learning (Strategic HR Blueprint Design & Presentasi)	Presentasi (Kelompok)	**30%**
Ujian Tengah Semester (UTS)	Ujian Tertulis / Studi Kasus Mikroekonomi (Individu)	**15%**
Ujian Akhir Semester (UAS)	Ujian Tertulis / Case Test Makroekonomi (Individu)	**15%**

B. Konversi Nilai Akhir (Standar Akademik IDB Grup):

A	A-	B+	B	B-	C+	C	E
>= 85	80 - 84	75 - 79	70 - 74	65 - 69	60 - 64	55 - 59	< 55

C. Rubrik Penilaian Proyek (Strategic HR Blueprint Design):

Kriteria	Sangat Baik (85-100)	Baik (75-84)	Cukup (65-74)	Kurang (<65)
Analisis Strategic Alignment	Memetakan VRIO & alignment SDM secara	Memetakan alignment SDM dengan jelas	Analisis alignment terlampau umum,	Tidak menunjukkan pemahaman alignment

Kriteria	Sangat Baik (85-100)	Baik (75-84)	Cukup (65-74)	Kurang (<65)
	komprehensif, logis, berbasis data industri riil.	namun ada sedikit celah dalam analisis VRIO.	kurang didukung data spesifik perusahaan.	strategi SDM dengan bisnis.
Kelengkapan Arsitektur SDM	Rancangan talent acquisition, KPI/OKR, total rewards, & HR analytics sangat terintegrasi.	Rancangan arsitektur SDM lengkap namun beberapa instrumen kurang mendalam.	Arsitektur SDM hanya mencakup fungsi dasar tanpa sentuhan strategis.	Rancangan arsitektur SDM tidak sistematis dan banyak komponen absen.
Penggunaan HR Metrics & Audit	Menyusun HR Scorecard & metrics ROI Human Capital dengan indikator terukur presisi.	Menyusun HR Scorecard dengan baik namun beberapa indikator kurang kuantitasi.	Menyusun indikator HR secara umum tanpa analisis Scorecard komprehensif.	Tidak mencantumkan HR Scorecard atau indikator keberhasilan yang terukur.
Kualitas Presentasi & Argumentasi	Penyampaian persuasif, media visual sangat menarik, memimpin diskusi dengan sangat baik.	Penyampaian runtut dan jelas, media visual baik, mampu menjawab pertanyaan.	Penyampaian cenderung membaca slide, komunikasi kurang interaktif.	Presentasi tidak terstruktur, tidak mampu mempertahankan argumentasi.

V. REFERENSI DAN DAFTAR PUSTAKA

1. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (13th ed.). McGraw-Hill Education.
2. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.). Kogan Page.
3. Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2015). Mastering the Instructional Design Process: A Systematic Approach (5th ed.). Wiley.
4. Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy, and Performance. Harvard Business Review Press.
5. Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
6. Marr, B. (2018). Data-Driven HR: How to Use Analytics and Metrics to Drive Performance. Kogan Page.
7. Dokumen Kurikulum OBE Program Studi S1 Manajemen Institut Dharma Bharata Grup Kendari (2025/2027).
8. Permendiktisaintek No. 39 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.

VI. LEMBAR PENGESAHAN DAN OTORISASI

Dosen Pengampu,	Koordinator RMK Ekonomi,	Mengetahui, Ketua Program Studi Manajemen
Faizal, S.E., M.M.	**Sainul Hamid, S.E., M.E.**	**Nunlek Tuniarti N. Renggaala, S.E., M.M.**
NUPTK. 4535767668131063	NUPTK. 8434763664130252	NUPTK. 973976566623112