



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JENJANG SARJANA

**KODE
DOKUMEN**

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	RUMPUN MK	BOBOT (SKS)		SEMESTER	TANGGAL PENYUSUNAN
Manajemen SDM	MDI-510310	Manajemen	T=3	P=0	5	28 Juni 2023
OTORISASI / PENGESAHAN	Dosen Pengembang RPS		Koordinator RMK		Kepala Program Studi	
	 Ihsan Rahmat, MPA. NIDN. 2012039101		 Ihsan Rahmat, MPA. NIDN. 2012039101		 Ihsan Rahmat, MPA. NIDN. 2012039101	
Capaian Pembelajaran	CPL-PRODI yang Dibebankan pada MK					
	CPL.02 (S3)	Menunjukkan sikap kepemimpinan (<i>leadership</i>), bertanggungjawab (<i>accountability</i>) dan responsibilitas (<i>responsibility</i>) atas pekerjaan di bidang manajemen dakwah secara mandiri;				
	CPL.06 (P3)	Menguasai pengetahuan dan langkah-langkah dalam mengembangkan pemikiran kritis, logis, kreatif, inovatif dan sistematis serta memiliki keingintahuan intelektual untuk memecahkan masalah pada tingkat individual dan kelompok dalam komunitas akademik dan non akademik				
	CPL.07 (KU1)	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam kontek pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya;				
	CPL.10 (KU4)	Mampu berkolaborasi dalam team, menunjukkan kemampuan kreatif (<i>creativity skill</i>), inovatif (<i>innovation skill</i>), berpikir kritis (<i>critical thinking</i>) dan pemecahan masalah (<i>problem solving skill</i>) dalam pengembangan keilmuan dan pelaksanaan tugas di dunia kerja;				
	CPL.11 (KK1)	Mampu merancang, mengelola dan menilai sumber daya di lembaga dakwah (Lembaga Zakat, Infak dan Shadaqoh, Haji dan Umroh, Pesantren, Pariwisata Religi, Panti Asuhan) berbasis analisis data dan sistem informasi;				
	CPL.12 (KK2)	Mampu merancang, mengelola dan menilai sumber daya di lembaga Filantropi, Sosial dan Kemanusiaan.				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					

	CPMK.1	Menunjukkan sikap santun, mandiri, disiplin, jujur dan bertanggungjawab dalam berkomunikasi dan melaksanakan tugas individu ataupun kelompok (S3, P3);					
	CPMK.2	Mahasiswa mampu menjabarkan konsep manajemen sumber daya manusia (P3, KK1, KK2);					
	CPMK.3	Mahasiswa mampu mengemukakan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam organisasi (P3, KK1, KK2);					
	CPMK.4	Mahasiswa mampu merancang mekanisme perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi (P3, KU4, KK1, KK2);					
	CPMK.5	Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan rutin pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah dan filantropi (S3, P3, KU4, KK1, KK2).					
	Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)						
	Sub-CPMK1	Mampu menjelaskan ruang lingkup Manajemen SDM: Pentingnya Manajemen SDM, Definisi, Sejarah dan Perkembangan, Komponen dan Fungsi. [C2,A3] (CPMK1, CPMK2, CPMK3)					
	Sub-CPMK2	Mampu menjelaskan dan menyusun mekanisme awal manajemen sumber daya manusia: perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi [C2,C4,A4,P4] (CPMK1, CPMK3, CPMK4, CPMK5)					
	Sub-CPMK3	Mampu menjelaskan orientasi kerja serta merancang pelatihan dan pengembangan untuk karyawan di dalam organisasi [C2,C6,A4,P4] (CPMK1, CPMK3, CPMK4, CPMK5)					
	Sub-CPMK4	Mampu menjelaskan penilaian kinerja, kompensasi, mutasi dan retensi kerja [C2,C3,A3] (CPMK1, CPMK2, CPMK3)					
	Sub-CPMK5	Mampu menjelaskan pemeliharaan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawan [C3,A3] (CPMK3)					
	Korelasi CPMK Terhadap Sub-CPMK						
		Sub-CPMK1	Sub-CPMK2	Sub-CPMK3	Sub-CPMK4	Sub-CPMK5	
	CPMK1						
	CPMK2						
	CPMK3						
	CPMK4						
	CPMK5						

Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen SDM merupakan mata kuliah wajib dalam kelompok bidang ilmu manajemen. Untuk mengambil mata kuliah ini, mahasiswa diwajibkan telah mengambil mata kuliah wajib ilmu manajemen atau disebut juga dasar-dasar manajemen. Di dalam organisasi, manajemen SDM berupaya mengelola segala kebutuhan manusia dimulai dari rencana sumber daya manusia hingga persoalan pensiun. Oleh karena itu, ruang lingkup pembahasan mata kuliah Manajemen SDM sebagai berikut: konsep dasar, sejarah dan perkembangan, perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, orientasi kerja serta merancang pelatihan dan pengembangan untuk karyawan di dalam organisasi, penilaian kinerja, kompensasi, mutasi dan retensi kerja, serta pemeliharaan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawan.
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Konsep dan Fungsi Manajemen SDM (Sub-CPMK1) 2. Sejarah dan Perkembangan Manajemen SDM (Sub-CPMK1) 3. Perencanaan SDM (Sub-CPMK2) 4. Analisis Jabatan (Sub-CPMK2) 5. Rekrutmen dan Seleksi (Sub-CPMK2) 6. Orientasi Kerja (Sub-CPMK3) 7. Pelatihan dan Pengembangan (Sub-CPMK3) 8. Penilaian Kinerja (Sub-CPMK4) 9. Kompensasi (Sub-CPMK4) 10. Mutasi dan Retensi SDM (Sub-CPMK4) 11. Motivasi Kerja (Sub-CPMK5) 12. Kepusaan Kerja (Sub-CPMK5) 13. Serikat Pekerja (Sub-CPMK5)
Pustaka	Utama: 1. Marihot Manullang. <i>Manajemen Personalia</i>. (Yogyakarta: UGM Press, 2006). [1] 2. Melayu S.P. Hasibuan. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. (Jakarta: Bumi Aksara, 2019). [2] 3. Sondang P. Siagian. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). [3] 4. Gary Dessler. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. (Jakarta: Penerbit Salemba, 2017). [4] 5. Henry Simamora. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004) [5] 6. Muhammad Busro. <i>Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. (Jakarta: Kencana, 2018) [6] Pendukung: 1. Leonardo Breno Pessoa da Silva, et al. Human Resources Management 4.0: Literature Review and Trends. <i>Computers & Industrial Engineering</i> 168 (2022): 108-111. [7] 2. Ihsan Rahmat, Netta Agusti. Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai dan Benturan. <i>Jurnal Ilmiah Syi'ar</i>. Vol. 18, No. 1, 2018. 23-38. [8] 3. Ayler Beniah Ndraha. Digital Workforce Planning and Management in the Public Sector. <i>Digital Transformation in Public Sector Human Resource Management</i>. IGI Global, 2024. 21-38. [9] 4. Wael Abdulrahman Albassam. The Power of Artificial Intelligence in Recruitment: An Analytical Review of Current AI-Based Recruitment Strategies. <i>International Journal of Professional Business Review</i> 8.6 (2023). 1-25. [10] 5. Ihsan Rahmat, Bayu Mitra A. Kusuma, Ashadi Cahyadi, Anis Handayani. Early Islam Compensation: Pattern from Umar's Caliphate and Learning for Human Resources Management. <i>International Journal of Economics, Management and Accounting</i>, Vol. 31, No. 1, 2023. [11] 6. Hartika, Adelia, Mutiara Fitridiani, and Masduki Asbari. "The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A

	Narrative Literature Review." <i>Journal of Information Systems and Management (JISMA)</i> 2.3 (2023): 9-15. [11]
Dosen Pengampu	Ihsan Rahmat, MPA
Matakuliah Syarat	Ilmu Manajemen

Mg Ke-	Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Metode Pembelajaran; Bentuk Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa (Estimasi Waktu)		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria dan Teknik	Luring	Daring		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1,2	Sub-CPMK1: Mampu menjelaskan ruang lingkup Manajemen SDM: Pentingnya Manajemen SDM, Definisi, Sejarah dan Perkembangan, Komponen dan Fungsi. [C2,A3] (CPMK1, CPMK2, CPMK3)	1.1 Mahasiswa menyetujui dan mematuhi kontrak perkuliahan. 1.2 Ketepatan menjelaskan pentingnya Manajemen SDM untuk organisasi, definisi dan komponen 1.3 Ketepatan menjelaskan sejarah dan perkembangan serta fungsi Manajemen SDM	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik test: Kuis 1	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>small group discussion</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 1: Mereview artikel [7] hal. 108-111. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	▪ E-learning: https://edlink.id/panel/admin/learningactivities	▪ Pentingnya Manajemen SDM [2] hal. 9-10; [3] hal. 1; [4] hal. 3-10 ▪ Definisi Manajemen SDM [1] hal. 6-9; [2] hal. 10-12 ▪ Komponen Manajemen SDM [2] hal. 12-14 ▪ Artikel pendukung [7] hal. 108-111.	10%
			Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Mempresentasikan hasil review artikel	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>Discovery learning</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 2: Mereview artikel [8] hal. 23-38. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	-	▪ Sejarah dan Perkembangan Manajemen SDM [2] hal. 15-16; [3] hal. 35-40; ▪ Fungsi Manajemen SDM [1] hal. 19-24; [2] hal. 21-26 ▪ Artikel pendukung [8] hal. 23-38.	

3	Sub-CPMK2: Mampu menjelaskan dan menyusun mekanisme awal manajemen sumber daya manusia: perencanaan sumber daya manusia, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi [C2,C4,A4,P4] (CPMK1, CPMK3, CPMK4, CPMK5)	2.1 Ketepatan menjelaskan perencanaan SDM untuk organisasi dakwah	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Mempresentasikan hasil review artikel Teknik test: Kuis 2	- Ekpositori [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Discovery learning [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Tugas 3: Menjelaskan adaptasi digital untuk perencanaan SDM berdasarkan artikel [9] hal. 21-38. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	E-learning: https://edlink.id/ panel/ admin/ learningactivity	- Perencanaan SDM [1] hal. 25-30; [2] hal. 224-261; [3] hal. 41-69; [5] hal. 135-166. - Artikel pendukung [9] hal. 21-38.	35%
4,5		2.2 Ketepatan menganalisis jabatan untuk organisasi dakwah	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Observasi 1 Unjuk kerja rancangan proyek	- Ekpositori [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Project based learning 1 [TM 1mg x (4sks x 50)] = 200 menit - Tugas 4: Pengumpulan data lapangan dan membuat form analisis jabatan. [PT+KM= (1+1)x(6sksx60)] = 720 menit	-	Analisis Jabatan [3] hal. 73-98; [2] hal. 21-26; [4] hal. 82-113.	
6,7		2.3 Ketepatan merancang rekrutmen dan seleksi karyawan untuk organisasi dakwah	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Observasi 2 Unjuk kerja rancangan proyek Teknik test: Kuis 3	- Ekpositori [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Project based learning 2 [TM 1mg x (4sks x 50)] = 200 menit - Tugas: Kerja lapangan. [PT+KM= (1+1)x(6sksx60)] = 720 menit	-	- Rekrutmen dan seleksi [1] hal. 34-63; [2] hal. 27-66; [3] hal. 104-178. [4] hal. 116-237; [5] hal. 104-178; - Artikel pendukung [10] hal. 1-25.	

8 ETS (Evaluasi Tengah Semester): Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya							
9	Sub-CPMK3: Mampu menjelaskan orientasi kerja serta merancang pelatihan dan pengembangan untuk karyawan di dalam organisasi [C2,C6,A4,P4] (CPMK1, CPMK3, CPMK4, CPMK5)	3.1 Ketepatan memahami orientasi kerja di organisasi dakwah	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik test: Kuis 4	- Ekpositori [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Discovery learning [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Tugas 5: Menulis paper singkat gambaran orientasi kerja di organisasi dakwah. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	E-learning: https://edlink.id/panel/admin/learningactivity	Orientasi Kerja [1] hal.119-120; [5] hal. 267-272; [6] hal. 1-22.	20%
10		3.2 Ketepatan merancang skema pelatihan dan pengembangan karyawan untuk organisasi dakwah	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Observasi 3 Unjuk kerja rancangan proyek	- Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit - Discovery learning [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Tugas 6: Merancang skema pelatihan dan pengembangan karyawan untuk organisasi dakwah. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	-	- Pelatihan dan Pengembangan [1] hal. 66-87; [2] hal. 68-115; [3] hal. 181-202. [5] hal. 265-334; - Artikel pendukung [10] hal. 1-25.	
11	Sub-CPMK4: Mampu menjelaskan penilaian kinerja, kompensasi, mutasi dan retensi kerja [C2,C3,A3] (CPMK1, CPMK2, CPMK3)	4.1 Ketepatan mengaplikasikan penilaian kinerja	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik test: Kuis 5	- Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit - Role-play and simulation [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit - Tugas 7: Menjelaskan proses pengaplikasian alat penilaian kinerja. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	E-learning: https://edlink.id/panel/admin/learningactivity	Penilaian Kinerja [1] hal. 134-151; [3] hal. 223-246; [4] hal. 328-353. [5] hal. 337-408.	25%

12		4.2 Ketepatan menerapkan kompensasi jabatan	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik test: Kuis 6	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>Role-play and simulation</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 8: Review artikel [11] hal. 67-74 [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	▪ E-learning: https://edlink.id/panel/admin/learningactivity	▪ Kompensasi jabatan [2] hal.117-134; [3] hal. 252-283; [4] hal. 416-543; [5] hal. 503-548; [6] hal. 315-322;. ▪ Artikel pendukung [11] hal. 67-74.	
13		4.3 Ketepatan memahami mutasi dan retensi jabatan	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Mempresentasikan hasil review artikel	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>Inquiry lerning</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 9: Menganalisa kasus-kasus mutasi jabatan di organisasi. [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	-	▪ Mutasi dan retensi [1] hal. 152-169; [1] hal. 195-209; [2] hal. 208-217;	
14	Sub-CPMK5: Mampu menjelaskan pemeliharaan hubungan kerja antara organisasi dengan karyawan [C2,A3] (CPMK3)	5.1 Ketepatan menjelaskan motivasi dan kepuasan kerja	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik test: Kuis 7	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>Small group discussion</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 10: Review artikel [12] hal. 9-15 [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit	▪ E-learning: https://edlink.id/panel/admin/learningactivity	▪ Motivasi dan kepuasan kerja [1] hal.164-193; [3] hal. 285-321; [6] hal. 49-70; [6] hal. 101-112. ▪ Artikel pendukung [12] hal. 9-15.	10%
15		5.2 Ketepatan menjelaskan serikat pekerja sebagai bagian perlindungan kerja.	Kriteria: Pedoman penskoran (<i>marking scheme</i>) Teknik non-test: Mempresentasikan hasil review artikel	▪ Ekpositori [TM 1mg x (1sks x 50)] = 50 menit ▪ <i>Self-directed learning</i> [TM 1mg x (2sks x 50)] = 100 menit ▪ Tugas 11: Menjelaskan	-	▪ Pelatihan dan Pengembangan [3] hal. 327-351; [4] hal. 590-623; [5] hal. 551-606;	

				fenomena serikat pekerja [PT+KM= (1+1)x(3sksx60)] = 360 menit			
16	EAS (Evaluasi Akhir Semester): Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa						100

Catatan:

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan keterampilan 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, keterampilan umum, keterampilan 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 pada 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 lain yang setara.
9. Metode Pembelajaran: *small group discussion, role-play and simulation, discovery learning, self-directed learning, cooperative learning, collaborative learning, contextual learning, project based learning*, dan metode lainnya yang setara.
10. Materi pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yang dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. Bobot penilaian adalah persentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proporsional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tersebut, dan totalnya 100%.
12. **TM**=Tatap Muka, **PT**=Penugasan Terstruktur, **KM**=Kegiatan Mandiri

Portofolio Penilaian dan Evaluasi Ketercapaian CPL Mahasiswa

Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Mata Kuliah	:	Manajemen SDM
Kode Mata Kuliah	:	MDI-510310
Semester	:	5
Nama Mahasiswa	:	
NIM	:	

[illegible]

Catatan: *CLO* = Course Learning Outcomes, *LLC* = Lesson Learning Outcomes

Ko.Prodi Manajemen Dakwah

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ihsan', with a horizontal line extending from the end.

Ihsan Rahmat, MPA.
NIDN. 2012039101

Dosen Pengampu

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ihsan', with a horizontal line extending from the end.

Ihsan Rahmat, MPA.
NIDN. 2012039101

Penilaian Ketercapaian CPL pada MK Manajemen SDM

Program Studi	:	Manajemen Dakwah
Mata Kuliah	:	Manajemen SDM
Kode Mata Kuliah	:	MDI-510310
Semester	:	5

No	Nama Mahasiswa	NIM	Nilai (0 –100)	Ketercapaian CPL			
				CPLn	CPLn	CPLn	CPLn
1							
2							
3							
4	Dst.....						

