


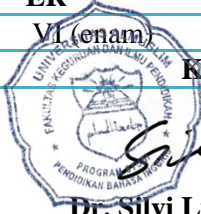
## Rencana Pembelajaran Semester



**UNIVERSITAS  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
PRODI PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS**

Kode Dokumen  
33

### RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Human Resource Management	ENG 2425		T= 1      P=2	VI (enam)	
<b>OTORISASI / PENGESAHAN</b>	<b>Dosen Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Ka Prodi</b>
	Team		 (Misnar, MA)	 Dr. Silvi Listia Dewi, M.Pd	

<b>Capaian Pembelajaran</b>	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>	
	CPL 1 (S2)	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan etika
	CPL 2 (KU1)	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya
	CPL 3 (P8)	Memiliki pengetahuan manajemen
	CPL 4 (KK 10)	Mampu mempublikasikan gagasan yang berkaitan dengan bidang pendidikan
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>	
	CP MK 1	Menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan situasi dan tantangan organisasi saat ini (CPL 1)
	CP MK 2	Mengevaluasi efektivitas kebijakan kompensasi dan manfaat yang diterapkan dalam mendukung motivasi dan retensi karyawan (CPL 2)
	CP MK 3	Mengembangkan solusi kreatif untuk menangani konflik interpersonal di tempat kerja dan memfasilitasi hubungan kerja yang harmonis (CPL3)
	CP MK 4	Merancang dan menerapkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang relevan dengan kebutuhan organisasi serta mengukur dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan (CPL 4)
	<b>Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)</b>	

Sub-CPMK1	Mahasiswa mampu menganalisis Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (C4, A4, P4), (CPMK1, CPMK2)
Sub-CPMK2	Mahasiswa mampu menganalisis perencanaan sumber daya manusia (C5, A4, P4), (CPMK1, CPMK2)
Sub-CPMK3	Mahasiswa merancang program pelatihan dan pengembangan pada kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi (C6, A4, P4), (CPMK1, CPMK2)
Sub-CPMK4	Menganalisis berbagai model dan strategi kompensasi serta manfaat yang sesuai dengan industri pendidikan dan spesifikasinya dalam konteks pendidikan (C6, A4, P4), (CPMK1, CPMK2)
Sub-CPMK5	Menganalisis dampak dinamika hubungan industri terhadap kebijakan pendidikan dan praktik manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan (C4, A2, P5), (CPMK1, CPMK2)
Sub-CPMK6	Merancang strategi yang inovatif dan berkelanjutan untuk mempromosikan keseimbangan kerja-hidup bagi para pendidik Bahasa Inggris (C6, A3, P3), (CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK7	Mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam lingkungan kerja yang berubah secara dinamis (C2, A2, P2), (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK8	Menganalisis dilema etika yang kompleks dalam konteks HRM, termasuk konflik kepentingan antara kebijakan organisasi dan hak individu (C4, A2, P2), (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK9-10	Menerapkan strategi yang inovatif untuk mengintegrasikan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk analisis kebutuhan sistem, pemilihan dan implementasi perangkat lunak HRM (C3, A2, P2), (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK11-13	Menganalisis tantangan dan peluang yang terkait dengan manajemen diversitas dan inklusi di tempat kerja(C5, A2, P2), (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK14	Mengevaluasi strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk operasi internasional (C4, A2, P2), (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)
Sub-CPMK15	Menganalisis studi kasus yang kompleks dan realistis dari berbagai industri dan konteks organisasi (C6, A4, P1) (CPMK1, CPMK2, CPMK3, CPMK4)

**Peta CPL – CPMK**

**Peta matriks antara CPL dengan CPMK (Sub CP MK)**

	SUB CPMK 1	SUB CPMK 2	SUB CPMK 3	SUB CPMK 4	SUB CPMK 5	SUB CPMK 6	SUB CPMK7	SUB CPMK8	SUB CPMK9	SUB CPMK 10	SUB CPMK 11	SUB CPMK 12
CPMK1	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
CPMK2	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
CPMK3						√	√	√	√	√	√	√
CPMK4						√	√	√	√	√	√	√

<b>Diskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah ini bertujuan untuk pengelolaan sumber daya manusia dan dapat membantu mahasiswa memahami konsep dan praktik dari Human Resource Management secara holistik.					
<b>Bahan Kajian: Materi pembelajara</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia</b></li> <li>2. <b>Perencanaan Sumber Daya Manusia</b></li> <li>3. <b>Program pelatihan dan Manajemen kinerja</b></li> <li>4. <b>Kompensasi dan Manfaat</b></li> <li>5. <b>Hubungan Industri dan Pendidikan</b></li> <li>6. <b>Keseimbangan kerja-hidup</b></li> <li>7. <b>Peran HRM dalam mengelola perubahan</b></li> <li>8. <b>Etika dalam HRM</b></li> <li>9. <b>Penggunaan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia</b></li> <li>10. <b>Diversitas dan Inklusi</b></li> <li>11. <b>Strategi manajemen sumber daya manusia untuk operasi internasional</b></li> <li>12. <b>Studi kasus dan aplikasi praktis untuk mengintegrasikan konsep-konsep HRM ke dalam konteks dunia nyata</b></li> </ol>					
<b>Pustaka</b>	<p><b>Utama:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lapiņa, I., Maurāne, G., &amp; Stariņeca, O. (2014). ScienceDirect Contemporary Issues in Business , Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility.</li> <li>2. Didem Paşaoğlu, Analysis of the Relationship Between Human Resources Management Practices and Organizational Commitment from a Strategic Perspective: Findings from the Banking Industry, Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 (2015) 315 – 324.</li> <li>3. Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021.</li> </ol> <p><b>Pendukung:</b></p> <p><b>Internet</b></p>					
<b>Dosen Pengampu</b>	Dr. Silvi Listia Dewi, M.Pd & Misnar, MA					
<b>Matakuliah syarat</b>	-					
<b>Mg Ke-</b>	<b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>	<b>Penilaian</b>		<b>Bantuk Pembelajaran; Metode Pembelajaran; Penugasan Mahasiswa;</b>	<b>Materi Pembelajaran (Pustaka)</b>	<b>Bobot Penilaian (%)</b>
		<b>Indikator</b>	<b>Kriteria &amp; Teknik</b>			
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b>	<b>Tatap Muka (5)</b>	<b>Daring (6)</b>	<b>(7)</b>
						<b>(8)</b>

<p><b>1</b> Mahasiswa menganalisis Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia</p>	<p>Mahasiswa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mengevaluasi implikasi kebijakan manajemen SDM terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh</li> <li>2. Mampu memprediksi kebutuhan di masa depan, mengusulkan program pengembangan karyawan yang relevan, dan merencanakan langkah-langkah implementasi untuk keberhasilan jangka panjang dari strategi pengembangan SDM</li> </ol>	<p>Orientasi Perkuliahan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkenalan</li> <li>2. Menyampaikan rincian materi yang akan dibahas setiap minggunya</li> <li>3. Menyampaikan kontrak perkuliahan</li> <li>4. Menyampaikan kriteria penilaian</li> <li>5. Menyampaikan pendahuluan tentang Apa itu HRM dan manfaatnya di era revolusi industry 4.0</li> </ol>	<p>• <b>Kuliah;</b> Case Method</p> <p>• <b>Presentasi</b> [(PB:X(2x50))]</p> <p>• <b>Tugas:</b> Perusahaan X adalah perusahaan dibidang Pengadaan Barang dan jasa konsultan pendidikan yang telah mengalami penurunan kinerja dalam beberapa tahun terakhir. Manajemen percaya bahwa faktor SDM menjadi salah satu penyebab utama dari penurunan ini. Sebagai seorang konsultan SDM, Anda ditugaskan untuk menganalisis situasi perusahaan X dan merumuskan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan.</p> <p><b>Petunjuk:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gunakan data dan informasi yang tersedia untuk mendukung analisis dan rekomendasi Anda.</li> <li>➤ Tinjau literatur terkini dan studi kasus sejenis untuk mendukung argumen Anda.</li> <li>➤ Pastikan rekomendasi Anda mencakup aspek</li> </ul>	<p>e-Learning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a></p>	<p>Lapiņa, I., Maurāne, G., &amp; Stariņeca, O. (2014). Contemporary Issues in Business ,Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility</p>	<p><b>5</b></p>
---	---	--	--	--	---	-----------------

				pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan SDM saat ini, serta persiapan untuk kebutuhan SDM di masa depan.			
2	Mahasiswa menganalisis perencanaan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi tren terbaru dan inovasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan</li> <li>2. Mahasiswa mampu mengembangkan solusi kreatif dan inovatif untuk tantangan yang kompleks dalam perencanaan sumber daya manusia bidang pendidikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil yang terdiri dari anggota dengan latar belakang budaya yang berbeda.</li> <li>2. Setiap anggota kelompok diharapkan untuk berbagi pengalaman, pandangan, dan pemahaman mereka tentang topik tersebut.</li> <li>3. Diskusi difasilitasi untuk memastikan bahwa semua anggota kelompok diberi kesempatan untuk</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> <b><u>Case Based Project</u></b></li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:2X(2x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Menganalisis video Wawancara Ahli Manajemen SDM</li> </ul>	eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Lapiņa, I., Maurāne, G., & Stariņeca, O. (2014). Contemporary Issues in Business, Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility	5

berpartisipasi aktif, dan untuk menekankan pentingnya menghormati dan menghargai perspektif-perspektif yang berbeda

<b>3</b> Mahasiswa merancang program pelatihan dan pengembangan pada kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan pelatihan karyawan dengan menggunakan literatur HRM yang ditulis dalam bahasa Inggris.</li><li>2. Mahasiswa dapat menggunakan kemampuan bahasa Inggris untuk menyampaikan tujuan, metode, dan evaluasi program pelatihan ke pemangku kepentingan organisasi.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mahasiswa dibagi kedalam kelompok</li><li>2. Setiap kelompok diberikan kasus yang berbeda</li><li>3. Mahasiswa mendiskusikan dan berkolaborasi dengan teman kelompok</li><li>4. Mempresentasikan hasil dengan menggunakan desain Canva.</li></ol>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Kuliah;</b> <b><u>case based method</u></b><ol style="list-style-type: none"><li>1. Teknologi dalam Pembelajaran Bahasa</li><li>2. Pembelajaran Berbasis Keterampilan (seperti Kursus bahasa Inggris di Kampung Pare)</li><li>3. Industri pendidikan bahasa Inggris</li></ol></li><li>• <b>Presentasi</b> [(PB:2X(2x50))]</li></ul>	eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021.	<b>5</b>
---	--	--	--	---	---	----------

<p><b>4</b> Menganalisis berbagai model dan strategi kompensasi serta manfaat yang sesuai dengan industri pendidikan dan spesifikasinya dalam konteks pendidikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu Menganalisis Keterkaitan Antara Model Kompensasi dan Kinerja Guru</li> <li>2. Mampu Merancang Strategi Kompensasi yang Berkelanjutan dan Sesuai</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi pada Mahasiswa</li> <li>2. Mengorganisasikan mahasiswa untuk saling membelajarkan</li> <li>3. Membimbing penyelidikan kelompok</li> <li>4. Mengembangkan dan menyajikan hasil karya</li> <li>5. Menganalisis dan mengevaluasi proses pemecahan masalah</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> <b>Case based method</b></li> <li>1. Strategi Kompensasi untuk Meningkatkan Motivasi Guru Bahasa Inggris</li> <li>2. Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja terhadap Kualitas Pengajaran Bahasa Inggris</li> <li>3. Manfaat Tambahan yang Menarik untuk Guru Bahasa Inggris: Studi Kasus di Sekolah Internasional (Kajian literature)</li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> <b>Kajian Literature</b></li> </ul>	<p>eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a></p>	<p>Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021.</p>	<p><b>8</b></p>
<p><b>5</b> Menganalisis dampak dinamika hubungan industri terhadap kebijakan pendidikan dan praktik manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana kebijakan industri mempengaruhi kebijakan pendidikan dan praktik manajemen SDM di institusi Pendidikan.</li> <li>2. Mahasiswa mampu menerapkan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa dibentuk dalam kelompok yang terdiri dari 3 orang</li> <li>2. Mahasiswa diberikan sebuah topik terkait dengan kebijakan pendidikan dan praktik manajemen</li> <li>3. Mahasiswa saling berkomunikasi dan berkolaborasi tentang topik</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> Case Based Method</li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Presentasi</li> </ul>	<p>e-Learning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a></p>	<p>Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021</p>	<p><b>10</b></p>

	konsep dan praktik manajemen SDM yang efektif dalam konteks institusi pendidikan	tersebut	4. Mahasiswa mempresentasikan hasil diskusi				
<b>6</b>	Merancang strategi yang inovatif dan berkelanjutan untuk mempromosikan keseimbangan kerja-hidup bagi para pendidik Bahasa Inggris	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup pendidik, termasuk beban kerja, waktu pengajaran, dan tuntutan administratif</li> <li>2. Mahasiswa mampu analisis data melalui survei, wawancara, dan studi kasus.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa dibentuk dalam kelompok yang terdiri dari 3 orang</li> <li>2. Mahasiswa diberikan sebuah topik yang telah diberikan</li> <li>3. Mahasiswa saling berkomunikasi dan berkolaborasi tentang topik tersebut</li> <li>4. Mahasiswa mempresentasikan hasil diskusi</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> Case Based Method [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Presentasi</li> </ul>	eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021	<b>5</b>
<b>7</b>	Mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam lingkungan kerja yang berubah secara dinamis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menganalisis tantangan utama yang dihadapi dalam lingkungan kerja yang terus berubah</li> <li>2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi peluang tentang perubahan dalam lingkungan kerja, seperti inovasi teknologi,</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa dibentuk dalam kelompok yang terdiri dari 3 orang</li> <li>2. Mahasiswa diberikan topik yang berbeda</li> <li>3. Mahasiswa saling berkomunikasi dan berkolaborasi tentang topik tersebut</li> <li>4. Mahasiswa mempresentasikan</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> Case Based method</li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Presentasi hasil temuan</li> </ul>	e-Learning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021	<b>7</b>



	diversifikasi pasar, dan peningkatan fleksibilitas kerja		n hasil diskusi				
<b>8</b>	Menganalisis dilema etika yang kompleks dalam konteks HRM, termasuk konflik kepentingan antara kebijakan organisasi dan hak individu	1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi dilema etika dalam konteks HRM dan menganalisis konflik kepentingan yang muncul antara kebijakan organisasi dan hak individu.	1. Penentuan Pertanyaan Penelitian 2. Pengumpulan Informasi Awal 3. Penelitian Lapangan dan Pengumpulan Data 4. Analisis Data dan Interpretasi 5. Presentasi Temuan dan Diskusi 6. Refleksi dan Kesimpulan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> Inquiry Learning</li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Kajian Pustaka</li> </ul>	eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Lapiņa, I., Maurāne, G., & Stariņeca, O. (2014). Contemporary Issues in Business, Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility	<b>7</b>
<b>9-10</b>	Menerapkan strategi yang inovatif dalam pembelajaran pendidikan Bahasa Inggris untuk mengintegrasikan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk analisis kebutuhan sistem, pemilihan dan implementasi perangkat lunak HRM	1. Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan sistem HRM dalam konteks institusi pendidikan Bahasa Inggris 2. Mahasiswa mampu memilih dan mengevaluasi perangkat lunak HRM yang sesuai untuk integrasi dalam pembelajaran pendidikan Bahasa	1. Pembentukan Tim Kolaboratif 2. Riset Awal dan Sharing Informasi 3. Brainstorming dan Perencanaan 4. Kolaborasi dalam Implementasi 5. Evaluasi dan Pembahasan 6. Presentasi dan Umpan Balik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kuliah;</b> Collaborative learning</li> <li>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</li> <li>• <b>Tugas:</b> Studi kasus</li> </ul>	e-Learning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Lapiņa, I., Maurāne, G., & Stariņeca, O. (2014). Contemporary Issues in Business, Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility	<b>7</b>

	<p>Inggris</p> <p>3. Mahasiswa mampu merencanakan dan mengimplementasikan perangkat lunak HRM dalam lingkungan pendidikan Bahasa Inggris, serta mengelola perubahan yang terkait dengan implementasi tersebut</p>					
<p><b>11</b> Menganalisis tantangan - dan peluang yang terkait</p> <p><b>13</b> dengan manajemen diversitas dan inklusi di tempat kerja</p>	<p>1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep diversitas dan inklusi serta pentingnya kedua aspek ini dalam konteks tempat kerja</p> <p>2. Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menganalisis tantangan utama yang dihadapi dalam manajemen diversitas dan inklusi di tempat kerja</p> <p>3. Mahasiswa mampu mengembangkan dan menerapkan strategi yang efektif untuk mengelola diversitas dan inklusi di tempat kerja</p>	<p>1. Pembentukan Tim Kolaboratif</p> <p>2. Riset Awal dan Sharing Informasi</p> <p>3. Brainstorming dan Perencanaan</p> <p>4. Kolaborasi dalam Implementasi</p> <p>5. Evaluasi dan Pembahasan</p> <p>6. Presentasi dan Umpan Balik</p>	<p>• <b>Kuliah;</b> Discovery Learning</p> <p>• <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))]</p> <p>• <b>Tugas:</b> Pilih salah satu situasi komunikatif yang telah Anda analisis sebagai pemilik hotel, pelanggan, CS dsb.</p>	<p>e-Learning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a></p>	<p>Lapiņa, I., Maurāne, G., &amp; Stariņeca, O. (2014). Contemporary Issues in Business, Management and Education 2013 Human resource management models : aspects of knowledge management and corporate social responsibility</p>	<p>7</p>
<p><b>14</b> Mengevaluasi strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk</p>	<p>1. Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan dan tantangan yang</p>	<p>1. Pembentukan Tim Kolaboratif</p> <p>2. Riset Awal dan</p>	<p>• <b>Kuliah;</b> Case Based method</p> <p>• <b>Presentasi</b></p>	<p>eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a></p>		<p>7</p>

operasi internasional	dihadapi oleh manajemen SDM dalam konteks operasi internasional 2. Mahasiswa mampu mengevaluasi dan mengembangkan strategi SDM yang efektif untuk mendukung operasi internasional	Sharing Informasi 3. Brainstorming dan Perencanaan 4. Kolaborasi dalam Implementasi 5. Evaluasi dan Pembahasan 6. Presentasi dan Umpan Balik	[(PB:3X(3x50))] • <b>Tugas:</b> Praktik		
<b>15</b> Menganalisis studi kasus yang kompleks dan realistis dari berbagai industri dan konteks organisasi	1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan menguraikan masalah utama dalam studi kasus yang kompleks dari berbagai industri dan konteks organisasi. 2. Mahasiswa mampu mengembangkan solusi dan memberikan rekomendasi yang berdasar pada analisis mendalam dari studi kasus yang kompleks.	1. Pembentukan Tim Kolaboratif 2. Riset Awal dan Sharing Informasi 3. Brainstorming dan Perencanaan 4. Kolaborasi dalam Implementasi 5. Evaluasi dan Pembahasan 6. Presentasi dan Umpan Balik	• <b>Kuliah;</b> Case method • <b>Presentasi</b> [(PB:3X(3x50))] • <b>Tugas:</b> Praktik	eLearning: <a href="http://elearning.umuslim.ac.id/">http://elearning.umuslim.ac.id/</a>	Alawiya Allui, at all, Strategic Human Resource Management in Higher Education Institutions: Empirical Evidence from Saudi, 2021
<b>16 UAS/ Ujian Akhir Semester: Melakukan validasi penilaian akhir dan menentukan kelulusan mahasiswa</b>					<b>100</b>

**Catatan sesuai dengan SN Dikti Permendikbud No 3/2020:**

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (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 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. Kreteria Penilaian adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun 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 & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning*, dan metode lainnya yg setara.
10. Materi Pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. Bobot penilaian adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. **TM**=Tatap Muka, **PT**=Penugasan Terstruktur, **BM**=Belajar Mandiri.

### Portofolio Penilaian dan Evaluasi Ketercapaian CPL Mahasiswa

Mg	CPL	CPMK (CLO)	Sub-CPMK (LLO)	Indikator	Bentuk Soal - Bobot (%)*)	Bobot (%) Sub-CPMK	Nilai Mhs (0-100)	$\sum((\text{nilai Mhs}) \times (\text{bobot}\%))^*)$	Ketercapaian CPL pada MK (%)
1	CPL 1	CPMK1	CPMK1, CPMK2 CPMK3	1.1 1.2 1.3	Tugas-1 praktik-1	5 5	75	$375+375$ $=750/10$ $=75\%$	75%
2	CPL 2	CPMK2	CPMK1, CPMK2	2.1 2.2	Tugas-2 Praktik-2	5 5	75	$375+375$ $=750/10$ $=75\%$	75%
3	CPL 2	CPMK2	CPMK1, CPMK2,	3.1 3.2	Tugas-3 Praktik-3	5 5	75	$375+375/5$ $=750/10$ $=75\%$	75%
4	CPL 2	CPMK2	CPMK1, CPMK2	4.1 4.2	Tugas-4 Praktik-4	7 7	80	$595+595$ $=1.190/14$ $=85\%$	85%
5	CPL 2	CPMK2	CPMK1, CPMK2	5.1 5.2	Tugas-5 Praktik-5	5 5	80	$400+400$ $=800/10$ $=80\%$	80%
6	CPL3	CPMK3	CPMK3	6.1 6.2	Tugas-6 Praktik-6	5 5	85	$425+425$ $=850/10$ $=85\%$	85%
7	CPL3	CPMK3	CPMK1, CPMK2,	7.1 7.2	Tugas-7 Praktik-7	6 6	85	$510+510$ $=1020/12$ $=85\%$	85%
8	CPL3	CPMK3	CPMK1, CPMK2,	8.1 8.2	Tugas-8 Praktik-8	6 6	85	$510+510$ $=1020/12$	85%

								=85%	
<b>9-10</b>	CPL3	CPMK3	CPMK1	9.1	Tugas-9	6	85	510+510	85%
			CPMK2	9.2	Praktik-9	6		=1020/12	
			CPMK3	10.1				=85%	
<b>11-13</b>	CPL3	CPMK3	CPMK1	10.1	Tugas-10	6	85	510+510	85%
			CPMK2	12.1	Praktik-10	6		=1020/12	
				13.1				=85%	
<b>14</b>	CPL4	CPMK4	CPMK4	14.1	Praktik-14	7	90	630/7	90%
				14.2				=90%	
<b>15</b>	CPL4	CPMK4	CPMK4	15.1	Praktik-15	7	90	630/7	90%
				15.2				=90%	
<b>16</b>	<b>Ujian Akhir Semester (UAS)</b>								
			<b>Total Bobot (%)</b>		<b>100</b>	<b>100</b>			
	<b>Nilai Akhir Mahasiswa (<math>\sum(\text{nilai mhs}) \times (\text{bobot}\%)</math>)</b>								

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

### Penilaian Ketercapaian CPL pada English for Halal Tourism

No	CPL pada MK-Micro Teaching	Nilai Capaian (0-100)	Ketercapaian CPL pada MK (%)
1	<b>CPL 1 (S8)</b> : Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik (yang bersifat pedagogik)	15	15%
2	<b>CPL 2 (KU1)</b> : Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya.	25	25%
3	<b>CPL 3 (P8)</b> : Memiliki pengetahuan manajemen	30	30%
4	<b>CPL 4 (KK 5)</b> : Mampu berkomunikasi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja dan masyarakat baik lokal, nasional, regional, maupun internasional	30	30%
		<b>100</b>	<b>100%</b>