



**UNIVERSITAS RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

Kode Dokumen

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER**

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Human Capital	MNJ6364	Kekhasan Program Studi	T=3	P=0	Genap	30 November 2023
<b>OTORISASI</b>	<b>Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Ketua PRODI</b>	
	1. Prof. Dr. Sri Indarti, SE., M. Si. 2. Dian Puspita Novrianti, S.E., M.Sc		Prof. Dr. Sri Indarti, SE., M. Si.		Sri Restuti, SE., MM	
<b>Capaian Pembelajaran (CP)</b>	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>					
	CPL 3	Mahasiswa mampu menunjukkan pemikiran logis, kritis, kreatif, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan dan implementasi ilmu pengetahuan melalui pembelajaran sepanjang hayat dan penggunaan teknologi yang memperhatikan nilai humaniora sesuai bidang keahliannya				
	CPL 4	Mahasiswa mampu menunjukkan sikap kepemimpinan dengan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur melalui pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial dan lingkungan yang komprehensif				
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>					
	CPMK-1	Mahasiswa mampu menyimpulkan esensi <i>human capital</i> melalui literatur terkait dalam bentuk diskusi dan presentasi dengan baik				
CPMK 2	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai praktik manajemen <i>human capital</i> melalui bacaan literatur terkait dengan cermat					

	CPMK 3	Mahasiswa mampu memberi saran mengenai pemahaman peran dan masa depan manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan baik													
	<b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>														
	Sub-CPMK 1	Mahasiswa mampu memahami tentang kontrak kuliah dan penjelasan konsep <i>human capital</i> dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik													
	Sub-CPMK 2	Mahasiswa mampu menafsirkan pemahaman mengenai konsep manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan cermat													
	Sub-CPMK 3	Mahasiswa mampu merangkum evolusi MSDM melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 4	Mahasiswa mampu menafsirkan proses manajemen <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan tepat													
	Sub-CPMK 5	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang data <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan baik													
	Sub-CPMK 6	Mahasiswa mampu mengukur <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan akurat													
	Sub-CPMK 7	Mahasiswa mampu memerinci pelaporan <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan akurat													
	Sub-CPMK 8	Mahasiswa mampu menafsirkan peran dan fungsi SDM dalam manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelas dengan baik													
	Sub-CPMK 9	Mahasiswa mampu merancang mengenai perencanaan strategi MSDM melalui diskusi kelompok dengan tepat													
	Sub-CPMK 10	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang pengembangan manajemen dalam suatu organisasi melalui literatur terkait dengan cermat dan komprehensif													
	Sub-CPMK 11	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai pengembangan SDM dalam organisasi melalui literatur terkait dengan baik													
	Sub-CPMK 12	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai keahlian profesional SDM untuk mengembangkan manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 13	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan tentang produktivitas karyawan dalam suatu organisasi melalui diskusi kelas dengan baik													
	Sub-CPMK 14	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai masa depan manajemen <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan baik													
	<b>Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK</b>														
		Sub-CPMK 1	Sub-CPMK 2	Sub-CPMK 3	Sub-CPMK 4	Sub-CPMK 5	Sub-CPMK 6	Sub-CPMK 7	Sub-CPMK 8	Sub-CPMK 9	Sub-CPMK 10	Sub-CPMK 11	Sub-CPMK 12	Sub-CPMK 13	Sub-CPMK 14
	CPL 3	✓	✓	✓	✓		✓						✓	✓	
	CPL 4			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓
<b>Deskripsi Singkat MK</b>	<p><i>Human capital</i> adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. <i>Human capital</i> mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut.</p> <p>Konsep Human Capital Management (HCM) menjawab pemikiran bagaimana seseorang mempunyai kompetensi sesuai dengan</p>														

	jabatan/posisi kerjanya dengan menempatkan insan pekerja yang bertalenta tinggi untuk menempati jabatan/posisi yang cocok dengan talenta mereka.						
<b>Bahan Kajian: Materi Pembelajaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep human capital</li> <li>2. Konsep manajemen <i>human capital</i></li> <li>3. Evolusi MSDM</li> <li>4. Proses manajemen <i>human capital</i></li> <li>5. Data <i>human capital</i></li> <li>6. Mengukur <i>human capital</i></li> <li>7. Pelaporan <i>human capital</i></li> <li>8. Peran dan fungsi SDM dalam manajemen <i>human capital</i></li> <li>9. Perencanaan strategi MSDM</li> <li>10. Pengembangan manajemen dalam suatu organisasi</li> <li>11. pengembangan SDM dalam organisasi</li> <li>12. Keahlian profesional SDM untuk mengembangkan manajemen <i>human capital</i></li> <li>13. Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi</li> <li>14. Masa depan manajemen <i>human capital</i></li> </ol>						
<b>Pustaka</b>	<b>Utama</b>						
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baron, Angela &amp; Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.</li> <li>2. Gaol, Chr. Jimmy L., 2014, A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Grasindo.</li> </ol>						
	<b>Pendukung</b>						
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Artikel yang relevan</li> </ol>						
<b>Dosen Pengampu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prof. Dr. Sri Indarti, SE., M. Si.</li> <li>2. Dian Puspita Novrianti, S.E., M.Sc</li> </ol>						
<b>Matakuliah syarat</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen Sumber Daya Manusia</li> <li>2. Manajemen Perubahan</li> </ol>						
Ming gu Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa,		Materi Pembelajaran	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring ( <i>offline</i> )	Daring ( <i>online</i> )		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

1	Mahasiswa mampu memahami tentang kontrak kuliah dan penjelasan konsep <i>human capital</i> dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik	a. Ketepatan memahami kontrak perkuliahan. b. Ketepatan dalam memahami tentang konsep <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> </ul> (150 menit)		a. Kontrak perkuliahan b. RPS dan Teknik Penilaian c. Konsep <i>human capital</i>	
2	Mahasiswa mampu menafsirkan pemahaman mengenai konsep manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan cermat	Ketepatan dalam menjelaskan tentang konsep manajemen <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Konsep manajemen <i>human capital</i>	
3	Mahasiswa mampu merangkum evolusi MSDM melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan memahami tentang evolusi MSDM	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Evolusi MSDM	
4	Mahasiswa mampu menafsirkan proses manajemen <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan tepat	Ketepatan memahami tentang proses manajemen <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Proses manajemen <i>human capital</i>	
5	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang data <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan dalam memahami data <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Data <i>human capital</i>	
6	Mahasiswa mampu mengukur <i>human capital</i> melalui diskusi kelompok dengan akurat	Ketepatan memahami mengukur <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Mengukur <i>human capital</i>	

7	Mahasiswa mampu memerinci pelaporan <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan akurat	Ketepatan memahami mengenai pelaporan <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Pelaporan <i>human capital</i>	
8	<b>Ujian Tengah Semester (UTS)</b>						
9	Mahasiswa mampu menafsirkan peran dan fungsi SDM dalam manajemen <i>human capital</i> melalui diskusi kelas dengan baik	Ketepatan dalam memahami peran dan fungsi SDM dalam manajemen <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Peran dan fungsi SDM dalam manajemen <i>human capital</i>	
10	Mahasiswa mampu merancang mengenai perencanaan strategi MSDM dengan jelas dan tepat	Ketepatan menjelaskan tentang perencanaan strategi MSDM	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Perencanaan strategi MSDM	
11	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang pengembangan manajemen dalam suatu organisasi melalui literatur terkait dengan cermat dan komprehensif	Ketepatan menguraikan tentang pengembangan manajemen dalam suatu organisasi	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> <li>● Studi Kasus</li> </ul> (150 menit)		Pengembangan manajemen dalam suatu organisasi	
12	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai pengembangan SDM dalam organisasi melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan menjelaskan tentang pengembangan SDM dalam organisasi	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Pengembangan SDM dalam organisasi	
13	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai keahlian profesional SDM untuk mengembangkan manajemen <i>human capital</i>	Ketepatan menjelaskan mengenai keahlian profesional SDM untuk	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Keahlian profesional SDM untuk mengembangkan manajemen <i>human capital</i>	

	melalui diskusi kelompok dengan baik	mengembangkan manajemen human capital					
14	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan tentang produktivitas karyawan dalam suatu organisasi melalui diskusi kelas dengan baik	Ketepatan menjelaskan mengenai produktivitas karyawan dalam suatu organisasi	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Produktivitas karyawan dalam suatu organisasi	
15	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai masa depan manajemen <i>human capital</i> melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan menjelaskan mengenai masa depan manajemen <i>human capital</i>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Masa depan manajemen <i>human capital</i>	
16	<b>Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester</b>						

#### Metode Assessment

Mata Kuliah	Jenis Kurikulum	Jenis Assessment	Metode Assessment
Human Capital	Advance	1. Diagnostik ( kehadiran, keaktifan, sikap) 2. Formatif (Tugas per materi dan kuis) 3. Sumatif (UTS &UAS)"	Independnt Study Presentasi Tes Tertulis Laporan Studi Kasus

## INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

1. Bobot Penilaian Setiap Bentuk Asesmen
  - Kinerja Individu / Presentasi: 20 %
  - Kinerja Tim / Tugas Besar: 20%
  - UTS: 20 %
  - Tugas : 15%
  - UAS: 25%

### Skenario Kasus

No	Pertemuan /BAB/Chapter	Kasus	Textbook	Halaman
1	Pertemuan 2	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
2	Pertemuan 3	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
3	Pertemuan 4	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
4	Pertemuan 5	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
5	Pertemuan 6	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
6	Pertemuan 7	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	

7	Pertemuan 8	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
8	Pertemuan 9	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
9	Pertemuan 10	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	
10	Pertemuan 11	Case study pada mata kuliah human capital	Baron, Angela & Armstrong, Michael. (2013). Human Capital Management. Jakarta: Penerbit PPM.	

**Rubrik Penilaian**

<b>Rubrik Penilaian Presentasi</b>					
Nomor Kelompok:					
Nama/NIM Anggota:					
1					
2					
3					
4					
Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (SUB-CPMK) yang diases:					
Mata Kuliah :					
Kode Mata Kuliah:					
CP-MK	Kriteria	(45-49) <i>Inferior</i>	(50-59) <i>Average</i>	(60-74) <i>Good</i>	(75-100) <i>Excellent</i>
	<i>Sistematika makalah</i>	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang salah	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar tetapi tidak lengkap	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar dan lengkap	Laporan disusun dengan sistematika yang benar dan lengkap ditambah dengan informasi pendukung yang sesuai
	<i>Kejelasan dan keruntutan makalah</i>	Laporan tidak jelas, tidak sesuai dengan keruntutan penulisan	Laporan kurang jelas, kurang sesuai dengan keruntutan penulisan	laporan jelas, tetapi penulisan kurang runtut	laporan jelas, dapat dipahami, ditulis secara runtut

	<i>Kelengkapan isi makalah terkait analisis dan solusi pembahasan kasus</i>	Laporan tidak lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus tetapi disajikan tidak sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus serta disajikan secara sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus, disajikan secara dan ditambah informasi pendukung
	<i>Susunan dan kelengkapan materi presentasi</i>	Materi presentasi tidak lengkap dan tidak disusun secara urut ataupun logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut, namun kurang logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis	Materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis
	<i>Penyajian materi yang disampaikan</i>	Materi tidak lengkap dan disajikan tidak relevan	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan tetapi disajikan dengan tidak menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik dan sistematis
	<i>Penguasaan materi presentasi</i>	Presenter tidak/ sebagian besar tidak menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai sebagian materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan dan mampu mengaitkan dengan informasi yang relevan
	<i>Kemampuan menjawab pertanyaan</i>	Presenter tidak mampu menjawab pertanyaan audiens	Presenter menjawab pertanyaan audiens dengan kurang baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan sangat baik

	<i>Kemampuan presentasi</i>	Presentasi disampaikan dengan tidak/ kurang menarik	Presentasi disampaikan dengan cukup menarik	Presentasi disampaikan dengan menarik	Presentasi disampaikan dengan sangat menarik
	<i>Kecepatan dan kejelasan penyampaian materi</i>	Materi disampaikan dengan tempo cepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo cepat dengan pengucapannya yang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dengan pengucapannya yang jelas

**Rubrik Penilaian Kinerja Individu di dalam Tim**

Nomor Kelompok:					
Nama/NIM Anggota:					
1					
2					
3					
4					
Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (Sub-CPMK) yang diases:					
Mata Kuliah :					
Kode Mata Kuliah:					
Sub CP-MK	Kriteria	(45-49)	(50-59)	(60-74)	(75-100)
		<i>Inferior</i>	<i>average</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>
	<i>Menerima masukan, berbagi informasi, dan mendengarkan anggota tim lainnya (rekan sejawat)</i>	Anggota tim kurang mau menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim mau sebagian menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan sangat baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya
	<i>Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan</i>	Anggota tim selalu terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
	<i>Partisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</i>	Anggota tim tidak berpartisipasi dalam pekerjaan	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi tidak dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan berdedikasi

	<i>Respon terhadap setiap anggota tim lainnya</i>	Anggota tim kurang merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim cukup merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan sangat baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan
	<i>Kehadiran Individu</i>	12 pertemuan	13 pertemuan	14 pertemuan	15-16 pertemuan