



STIPRAM

Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo Yogyakarta



SURAT TUGAS

No: 132/ST/A.1/STIPRAM/XII/2024

Ketua Program Studi S1 Pariwisata Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarukmo (STIPRAM) Yogyakarta,
menugaskan kepada:



NO	NAMA	NIDN	MATA KULIAH	BAHAN AJAR
1.	Fitria Noviati, S.Psi., M.B.A., CHE.	0503118001	Human Resources Management	Bahan Ajar Human Resources Management

Sebagai tim penyusun RPS dan Bahan Ajar di Program Studi S1 Pariwisata untuk semester Genap
2024/2025



Demikian surat tugas ini diberikan agar dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan
dipergunakan sebagaimana mestinya.



Yogyakarta, 30 Desember 2024

Ketua Program Studi S1 Pariwisata



Kiki Rizki Makiya, S.Psi., MA., Ph.D.
0506108501



Jl. Ahmad Yani Ring Road Timur Banguntapan Bantul Yogyakarta
Telp. (0274) 485650 | WA : 0822 2507 7212

Email : stipram@yahoo.com, stipram@gmail.com | Web : www.stipram.ac.id Fb : Stipram Yogyakarta
IG : pmb.stipram | Email Pmb : pmbstipram@gmail.com



SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMBARRUKMO YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI PARIWISATA

JENJANG STRATA I

RENCANA

PEMBELAJARAN

SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE MK	BAHAN KAJIAN (BK)	BOBOT (SKS)		SEMESTER	DIREVISI
			T	P		
Human Resources Management/HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia)	P1.10	Pemantapan 1			3 & 5	15 Januari 2025
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator Mata Kuliah		Ketua Program Studi	
	Fitria Novianti, S.Psi., M.B.A., CHE		Fitria Novianti, S.Psi., M.B.A., CHE		Kiki Rizki Makiya, S.Psi., M.A., Ph.D.	

Capaian Pembelajaran	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK (refer to SN-DIKTI for CPS & CPKU)	
	CPL1 (S2)	Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan dalam menjalankan tugas berdasarkan agama, moral dan etika
	CPL2 (S8)	Menginternalisasi nilai, norma dan etika akademik
	CPL3 (S9)	Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri
	CPL4 (KU1)	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan/atau teknologi sesuai dengan bidang
	CPL5 (KU2)	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu dan terukur.
	CPL6 (KU5)	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah dalam bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data.
	CPL (KU17)	Mampu bertanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervise dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggung jawabnya
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) – Refer to KKNi No.297 Th.2020 MSDM: Jenjang Kualifikasi 6 (S1): M7OSDM01 Jenjang 6 MSDM	
	CPMK1	Mengerti dan memahami konsep serta prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks industri pariwisata.
	CPMK2	Memiliki pengetahuan tentang strategi-strategi untuk merekrut, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dalam industri pariwisata.
	CPMK3	Memahami penerapan konsep pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan
	CPMK4	Memahami peraturan ketenagakerjaan dan isu-isu etis yang relevan dalam pengelolaan SDM di industri pariwisata, khususnya di Indonesia.
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK) – Refer to KKNi No.297 Th.2020 MSDM: Jenjang Kualifikasi 6 (S1): M7OSDM01 Jenjang 6 MSDM	
	Sub-CPMK1	Menjelaskan definisi dan fungsi manajemen, HRM, serta latar belakang ketenagakerjaan dalam industri pariwisata. (C2)
	Sub-CPMK2	Memahami konsep desain organisasi, menjelaskan perbedaan berbagai macam struktur organisasi, serta menganalisis dampaknya terhadap cara kerja organisasi. (C2, C4)
	Sub-CPMK3	Menelaah konsep-konsep seputar budaya organisasi dan implikasinya dalam konteks bisnis domestik dan internasional, serta menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan dan manajemen SDM. (C4)
	Sub-CPMK4	Menguraikan konsep Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>); memahami dan membedakan antara <i>Job Description</i> dan <i>Job Specification</i> , relevansi masing-masing dalam berbagai fungsi HRM lainnya, serta mengaplikasikan prinsip dasar dalam pembuatan keduanya. (C2, C3)

	Sub-CPMK5	Menjelaskan prinsip kompetensi, mengidentifikasi dimensi-dimensinya, dan menerapkan konsepnya dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. (C2, C3)			
	Sub-CPMK6	Menjelaskan alur, proses dan berbagai metode rekrutmen, seleksi, dan induksi, serta menganalisis metode rekrutmen-seleksi yang paling tepat untuk digunakan dalam berbagai situasi dan kondisi. (C2, C4)			
	Sub-CPMK7	Menjelaskan model <i>Analysis, Design, Development, Implementation</i> dan <i>Evaluation</i> (ADDIE) dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan serta menerapkan kerangka tersebut dalam analisis terhadap strategi pelatihan dan pengembangan berbagai perusahaan/organisasi (C2, C3)			
	Sub-CPMK8	Menjelaskan konsep pengelolaan kinerja dan langkah-langkah dalam evaluasi kinerja. (C2)			
	Sub-CPMK9	Menjelaskan konsep kompensasi, remunerasi dan komponen-komponennya, serta menganalisis dampak masing-masing terhadap strategi kompensasi perusahaan. (C2, C4)			
	Sub-CPMK10	Menjelaskan definisi dan konsep dari hubungan industrial dan mengidentifikasi hak-hak karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i> dan pemutusan hubungan kerja dalam industri pariwisata. (C2)			
	Sub-CPMK11	Menganalisis peran, tantangan dan peluang teknologi dan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dalam pengelolaan SDM modern, serta merumuskan berbagai solusi guna mengatasi beragam dampak negatif dari IT dan AI yang muncul. (C3, C4)			
	Sub-CPMK12	Menelaah praktik-praktik pengelolaan SDM dalam suatu organisasi/perusahaan berdasarkan konsep-konsep MSDM yang telah dipelajari, mengevaluasi efektivitas strategi MSDM yang dijalankan dan merekomendasikan solusi maupun alternatif strategi dengan fisibilitas lebih tinggi. (C4, C5)			
	Korelasi Sub-CPMK terhadap CPMK				
		CPMK1	CPMK2	CPMK3	CPMK4
	Sub-CPMK1	V		V	V
	Sub-CPMK2	V		V	V
	Sub-CPMK3	V	V	V	V
	Sub-CPMK4	V	V		
	Sub-CPMK5	V	V		
	Sub-CPMK6	V	V		V
	Sub-CPMK7	V	V		
	Sub-CPMK8	V	V	V	V
	Sub-CPMK9	V	V		V
	Sub-CPMK10	V	V	V	V
	Sub-CPMK11	V			V
	Sub-CPMK12	V	V	V	V

Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah <i>Human Resources Management</i> merupakan mata kuliah dasar dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja, yang diberikan selama 1 semester kepada mahasiswa S1 Pariwisata. Materi yang diberikan sudah meliputi penerapan pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang perhotelan dan pariwisata. Penyampaian materi menggunakan <i>mixed methods</i> , dimana mahasiswa banyak melakukan analisis dan diskusi, dan kegiatan perkuliahan didukung oleh perangkat mengajar yang bersifat audio-visual guna memaksimalkan pengalaman belajar dan mendukung kegiatan perkuliahan yang lebih menarik, partisipatif dan efektif. Setelah menjalani mata kuliah ini, mahasiswa mampu memahami konsep-konsep pengelolaan sumber daya manusia dan menerapkan prinsip-prinsip dasarnya, yang tercakup dalam ke-14 topik pembahasan, di ranah pariwisata.
Materi Pembelajaran	1. Pengelolaan SDM (<i>Human Resources Management</i>): Konteks Industri Pariwisata 2. Organisasi: Desain dan Struktur 3. Budaya Organisasi 4. Analisis Jabatan: Deskripsi & Spesifikasi Jabatan 5. Kompetensi 6. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja: Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi Karyawan 7. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan 8. Pengelolaan dan Penilaian Kinerja 9. Kompensasi dan Remunerasi 10. Hubungan Industrial, <i>Turn-over</i>, Pemutusan Hubungan Kerja 11. Teknologi dan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dalam MSDM/HRM
Pustaka	Utama: 1. Boella, M. J., & Goss-Turner, S. (2005). <i>Human Resource Management in the Hospitality Industry: An Introductory Guide</i>. Burlington: Elsevier Butterworth-Heinemann. 2. Dessler, G. (2020). <i>Human resource management</i>. Pearson 3. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Alfabeta. 4. Nickson, D. (2013). <i>Human resource management for hospitality, tourism and events: Second edition</i>. Taylor and Francis.
	Pendukung: 1. Sutrisno, E. (2017). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Kencana. 2. Kasmir. (2016). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)</i>. Jakarta: Rajawali Pers 3. Nickson, D. (2013). <i>Human resource management for hospitality, tourism and events: Second edition</i>. Taylor and Francis. 4. Tesone, D. V. (2008). <i>Handbook of hospitality Human Resources Management</i>. Taylor and Francis.
Dosen Pengampu	1. Fitria Novianti, S.Psi., M.B.A., CHE 2. Amin Kuswantoro, M.Par., CHE 3. Amri Amirulloh, S.Kom, M.Par.
Mata Kuliah Syarat	-

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu: - Memahami administrasi dan aturan perkuliahan selama 1 semester. - Mendemonstrasikan pemahaman yang baik.	Pengenalan Kelas dan Mata Kuliah <i>Human Resources Management</i> - Perkenalan mata kuliah dan pengampu - Administrasi dan aturan perkuliahan - Pengenalan silabus dan alurnya	- Ketepatan memahami administrasi dan aturan perkuliahan - Keaktifan dalam memberikan masukan dan merespon materi yang disampaikan	Kriteria penilaian: Pedoman dan regulasi perkuliahan Teknik penilaian: Observasi keaktifan mahasiswa dalam kegiatan dan diskusi kelas	Bentuk: Kuliah Metode: - <i>Interactive lecture</i> [TM (1)x(1x50'')]	U1, 2	2
2	Sub-CPMK 1 Mahasiswa mampu: - Menjelaskan definisi dan fungsi manajemen, HRM, serta latar belakang ketenagakerjaan dalam industri pariwisata. (C2) - Memahami konsep desain organisasi, menjelaskan perbedaan berbagai macam struktur organisasi, serta menganalisis dampaknya terhadap cara kerja organisasi. (C2, C4)	MSDM/HRM: Konteks Industri Pariwisata - Manajemen dan MSDM/HRM - Fungsi HRM - Faktor-faktor pengubah wajah sektor pariwisata - Karakteristik industri pariwisata dan kaitan dengan tenaga kerja	- Ketepatan dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mengubah wajah pariwisata global maupun domestik, termasuk dari sisi pengelolaan SDMnya. - Ketepatan dan kepaduan dalam penjelasan mengenai dampak-dampak yang muncul serta perubahan yang terjadi dalam industri pariwisata akibat berbagai faktor yang ada. - Ketepatan dalam mengidentifikasi fungsi dan peran HRM - Keaktifan dalam mendemonstrasikan kerjasama yang baik dalam kegiatan simulasi <i>problem-solving</i>	Kriteria penilaian: Skoring kuantitatif Teknik penilaian: - Penilaian presentasi kelompok - Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi kelompok - Pembelajaran berbasis masalah - Simulasi kasus [TM (2)x(2x50'')]	U1,2, U3, P1,2	3
3							

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
4	Sub-CPMK 2 Mahasiswa mampu: 1. Memahami konsep desain organisasi 2. Menjelaskan perbedaan berbagai macam struktur organisasi serta kelemahan dan kekuatan masing-masing 3. Menganalisis dampak desain dan struktur organisasi terhadap cara kerja organisasi. (C2, C4)	Organisasi: Desain dan Struktur 1. HRM dan Organisasi 2. Faktor-faktor kontributor keberhasilan organisasi 3. Struktur organisasi: Jenis, karakteristik, kelemahan dan kekuatan, serta implikasi terhadap dinamika dan cara kerja organisasi	Ketepatan dalam: 1. Memahami konsep desain organisasi 2. Menjelaskan perbedaan berbagai macam struktur organisasi serta kelemahan dan kekuatan masing-masing 3. Menganalisis dampak desain dan struktur organisasi terhadap cara kerja organisasi	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skoring kuantitatif Teknik penilaian: 1. Penilaian presentasi kelompok 2. Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi dan presentasi kelompok - Simulasi kasus - Kuis [TM (1)x(2x50")]	U1, 2	2
5	Sub-CPMK 3 Mahasiswa mampu: 1. Menelaah konsep-konsep seputar budaya organisasi dan implikasinya dalam konteks bisnis domestik dan internasional 2. Menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan dan manajemen SDM. (C4)	Budaya Organisasi 1. Definisi Budaya Organisasi 2. Relevansi budaya organisasi 3. Faktor pembentuk budaya organisasi 4. Berbagai profil budaya organisasi 5. Budaya organisasi berdasarkan CVF (<i>Competing Value Framework</i>) 6. 3 lapisan budaya organisasi (by Edgar Schein)	Ketepatan dalam: 1. Menganalisis budaya organisasi berdasarkan CVF dan lapisan budaya organisasi, serta memahami dan implikasinya dalam konteks bisnis domestik dan internasional 2. Menganalisis keterkaitan antara budaya organisasi dengan gaya kepemimpinan dan manajemen SDM	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skoring kuantitatif Teknik penilaian: 1. Penilaian presentasi kelompok 2. Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Studi kasus - Diskusi dan presentasi kelompok - Kuis [TM (2)x(2x50")]	U2, 3 P1	2

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
6	Sub-CPMK 4 Mahasiswa mampu: 1. Menguraikan konsep Analisis Jabatan (<i>Job Analysis</i>) 2. Memahami dan membedakan antara <i>Job Description (JD)</i> dan <i>Job Specification (JS)</i> , 3. Menjelaskan relevansi masing-masing dalam berbagai fungsi HRM lainnya 4. Mengaplikasikan prinsip dasar dalam pembuatan JD dan JS. (C2, C3)	Analisis Jabatan: Deskripsi dan Spesifikasi Jabatan Analisis Jabatan: 1. Relevansi 2. Tujuan 3. Komponen a. Deskripsi/Uraian Jabatan (<i>Job Description</i>) b. Spesifikasi Jabatan (<i>Job Specification</i>)	1. Ketepatan dalam menjelaskan konsep <i>Job Design</i> 2. Ketepatan membedakan antara <i>Job-Desc (JD)</i> dan <i>Job-Spec (JS)</i> 3. Ketepatan penyusunan JD dan JS	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Pedoman skoring kuantitatif Teknik penilaian: - Kuis - Demonstrasi penyusunan JD dan JS	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi kelompok: <i>discovery learning (menggunakan alat bantu audio-visual: video)</i> - Praktik penyusunan JD dan JS [TM (1)x(2x50'')]	U1,2, 3 P1,2,	2
7	Sub-CPMK 5 Mahasiswa mampu: Menjelaskan prinsip kompetensi, mengidentifikasi dimensi-dimensinya, dan menerapkan konsepnya dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. (C2, C3)	Kompetensi 1. Definisi dan Relevansi 2. Dimensi Kompetensi 3. Manajemen berbasis kompetensi (<i>Competency-based Management</i>) vs manajemen tradisional 4. <i>Key Performance Indikator (KPI)</i>	Ketepatan dalam menjelaskan prinsip kompetensi, mengidentifikasi dimensi-dimensinya, dan menerapkan konsepnya dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi.	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Pedoman skoring kuantitatif Teknik penilaian: - Observasi - Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi kelompok: <i>discovery learning (menggunakan alat bantu audio-visual: video)</i> [TM (1)x(2x50'')]	U1,2, U3, P2	2
8	Ujian Tengah Semester						30

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
9	Sub-CPMK 6 Mahasiswa mampu: 1. Menjelaskan alur, proses dan berbagai metode rekrutmen, seleksi, dan induksi 2. Menganalisis metode rekrutmen-seleksi yang paling tepat untuk digunakan dalam berbagai situasi dan kondisi. (C2, C4)	Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja: Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi Karyawan Rekrutmen a. Definisi b. Rekrutmen Internal vs. Eksternal c. Tahapan rekrutmen d. Berbagai pertimbangan dalam proses rekrutmen Seleksi a. Definisi b. Tujuan Orientasi Karyawan a. Definisi b. Proses c. Manfaat	1. Ketepatan dalam memahami alur, proses dan metode rekrutmen dan seleksi 2. Ketepatan dan kesesuaian dalam penyusunan strategi rekrutmen dan seleksi untuk berbagai bentuk perusahaan/organisasi 3. Kelengkapan komponen strategi rekrutmen dan seleksi berdasarkan kondisi perusahaan	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuis Teknik penilaian: 1. Kuis 2. Penilaian penyusunan dokumen strategi rekrutmen dan seleksi 3. Penilaian presentasi	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi kelompok: <i>discovery learning</i> - Studi Kasus Penugasan: Praktik penyusunan strategi rekrutmen dan seleksi berdasarkan perusahaan/organisasi yang telah ditentukan. [TM (1)x(2x50'')]	U1,2,3 P1,2	2
10	Sub-CPMK 7 Mahasiswa mampu: 1. Menjelaskan model <i>Analysis, Design, Development, Implementation</i> dan <i>Evaluation</i> (ADDIE) dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan. 2. Menerapkan kerangka tersebut dalam analisis terhadap strategi pelatihan dan pengembangan berbagai perusahaan/organisasi	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan (Training & Development) 1. Definisi 2. Tujuan 3. Proses: <i>The ADDIE Model</i> 4. Implementasi 5. Evaluasi 6. Pengembangan Organisasi dan Perubahan 7. Tren dalam Pelatihan dan Pengembangan	1. Ketepatan dalam menjelaskan model <i>the ADDIE model</i> dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan. 2. Ketepatan identifikasi dan penerapan kerangka ADDIE dalam analisis terhadap strategi pelatihan dan pengembangan perusahaan/organisasi.	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuantitatif Teknik penilaian: 1. Observasi 2. Penilaian presentasi hasil studi kasus 3. Kuis	Bentuk: - Kuliah Metode: - Studi kasus mandiri berkelompok - Diskusi dan presentasi kelompok: <i>discovery learning</i> [TM (1)x(2x50'')]	U1-4, P1-4	2

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
11	Sub-CPMK 8 Mahasiswa mampu: Menjelaskan konsep pengelolaan kinerja dan langkah-langkah dalam evaluasi kinerja. (C2)	Pengelolaan dan Penilaian Kinerja Evaluasi Kinerja 1. Definisi dan relevansi 2. Berbagai pendekatan / metode dalam evaluasi kinerja 3. Langkah-langkah evaluasi kinerja	Ketepatan dalam menjelaskan konsep pengelolaan kinerja dan langkah-langkah dalam evaluasi kinerja.	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuantitatif Teknik penilaian: - Penilaian rancangan evaluasi kinerja - Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi Kelompok - Studi kasus [TM (1)x(2x50'')]	U1,3, U4	2
12	Sub-CPMK 9 Mahasiswa mampu: 1. Menjelaskan konsep kompensasi, remunerasi dan komponen-komponennya 2. Menganalisis dampak masing-masing terhadap strategi kompensasi perusahaan. (C2, C4)	Kompensasi dan Remunerasi 1. Definisi & Aplikasi 2. <i>Internal equity</i> 3. Jenis-jenis Kompensasi 4. Struktur kompensasi dan remunerasi 5. Strategi penyusunan struktur kompensasi: faktor kontributor dan dampaknya	Ketepatan dalam menjelaskan konsep kompensasi dan remunerasi, mengidentifikasi berbagai komponennya, dan menganalisis strategi penyusunan struktur kompensasi beserta dampaknya bagi perusahaan dan karyawan.	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuantitatif Teknik penilaian: 1. Observasi 2. Kuis	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi kelompok: <i>problem-based learning</i> - Kuis [TM (1)x(2x50'')]	U1,2,3 P1,2,3, P4	2

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
13	Sub-CPMK 10 Mahasiswa mampu: 1. Menjelaskan definisi dan konsep dari hubungan industrial 2. Mengidentifikasi hak-hak karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi <i>turnover</i> dan pemutusan hubungan kerja dalam industri pariwisata. (C2)	Hubungan Industrial, Turn-over, Pemutusan Hubungan Kerja 1. Definisi 2. Hak-hak karyawan 3. <i>Turn-over</i> dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 4. Faktor-faktor kontributor <i>turnover</i> dan PHK	Ketepatan dalam menjelaskan definisi dan konsep dari hubungan industrial, mengidentifikasi hak-hak karyawan dan berbagai faktor yang mempengaruhi <i>turn-over</i> dan pemutusan hubungan kerja dalam industri pariwisata.	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuantitatif Teknik penilaian: 1. Observasi 2. Kuis	Bentuk: kegiatan proses belajar (kuliah) Metode: - Diskusi kelompok: <i>problem-based learning</i> - Studi kasus - Kuis [TM (1)x(2x50'')]	U1,2,3 P1,2	2
14	Sub-CPMK 11 Mahasiswa mampu: Menganalisis peran, tantangan dan peluang teknologi dan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dalam pengelolaan SDM modern, serta merumuskan berbagai solusi guna mengatasi beragam dampak negatif dari IT dan AI yang muncul. (C3, C4)	Teknologi dan Artificial Intelligence (AI) dalam MSDM/HRM 1. Definisi dan Evolusi AI 2. Peran Manusia dan AI dalam HRM 3. AI untuk berbagai fungsi HRM 4. Etika dan tantangan seputar AI dalam HRM	1. Ketepatan dalam Menjelaskan definisi, peran, dan tantangan Teknologi dan <i>Artificial Intelligence</i> (AI) dalam pengelolaan SDM 2. Kedalaman pemahaman isu-isu etika seputar AI, terutama dalam konteks HRM	Kriteria penilaian: - Rubrik penilaian deskriptif - Skor kuantitatif Teknik penilaian: 1. Observasi 2. Kuis 3. Penilaian Presentasi	Bentuk: Kuliah Metode: - Diskusi Kelompok - Studi kasus [TM (1)x(2x50'')]	U1,2,3 P3,4	2
15	Sub-CPMK 12 Mahasiswa mampu: Menelaah praktik-praktik pengelolaan SDM dalam suatu organisasi/perusahaan berdasarkan konsep-konsep MSDM yang telah dipelajari, mengevaluasi efektivitas strategi MSDM yang dijalankan dan merekomendasikan solusi	Analisis Komprehensif Berbagai Fungsi HRM 1. Struktur perusahaan dan strategi MSDM 2. Fungsi, strategi dan praktik MSDM Perusahaan hasil <i>Case Study</i>	1. Ketepatan mengidentifikasi dan menyimpulkan praktik- praktik MSDM dalam suatu organisasi/ perusahaan 2. Ketepatan dalam menjelaskan konsep- konsep MSDM pada kasus yang ditangani	Kriteria penilaian: 1. Rubrik penilaian presentasi 2. Rubrik penilaian laporan penelitian lapangan Teknik penilaian: 1. Observasi & Penilaian presentasi 2. Penilaian makalah	Bentuk: - Penelitian lapangan Metode: Studi Kasus [TM (1)x(2x50'')]	U1, 2, U3, 4, P1, 2, P3, 4	10

Mg ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Materi Pembelajaran	Penilaian		Bentuk & Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa [Estimasi waktu, menit]	Pustaka	Bobot Penilaian (%)
			Indikator	Kriteria & Teknik			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	maupun alternatif strategi dengan fisibilitas lebih tinggi. (C4, C5)		3. Kesesuaian dan efektivitas rekomendasi solusi/strategi bagi permasalahan pengelolaan SDM yang teridentifikasi	studi kasus akhir (laporan penelitian lapangan)			
16	Ujian Akhir Semester						35

Komponen Evaluasi

Aspek Penilaian	Persentase
Kehadiran & Keaktifan	15
Tugas	20
Ujian Tengah Semester	30
Ujian Akhir Semester	35
TOTAL	100

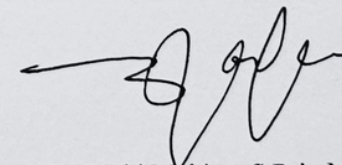
Gradasi Nilai

Nilai Huruf	Rentang Nilai
A	80,00 – 100,00
B	70,00 – 79,99
C	55,00 – 69,99
D	<55,00

Rubrik Penilaian Hasil Belajar

Teknik Penilaian	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
Tes												
Kuis	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Tes tulis												
Tes lisan												
Non-tes												
Keaktifan	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Presensi	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Observasi praktik/kinerja	V			V	V	V	V	V	V	V	V	V
Presentasi	V		V			V	V				V	V
Penugasan kelompok	V		V	V		V	V		V			V

Yogyakarta,
Disetujui Oleh
Ketua Program Studi S-1 Pariwisata



Kiki Rizki Makiya, S.Psi., M.A., Ph.D.
NIDN 0506108501