

	Universitas Negeri Surabaya Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi S1 Manajemen						Kode Dokumen																																																																																																														
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER																																																																																																																					
MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																																														
Msdm Global		6120103090	Sumber Daya Manusia	T=3	P=0	ECTS=4.77	7 14 Juni 2022																																																																																																														
OTORISASI		Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																																																																															
		Fandi Fatoni, S.Pd., MSM		Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi.M.M		YUYUN ISBANAH																																																																																																															
Model Pembelajaran	Case Study																																																																																																																				
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																																																				
	CPL-4	Mengembangkan diri secara berkelanjutan dan berkolaborasi.																																																																																																																			
	CPL-5	Lulusan mampu mengaplikasikan teori manajemen secara efektif (APSMBI 2)																																																																																																																			
	CPL-7	Lulusan mampu menggunakan teknologi untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen secara tepat (APSMBI 4)																																																																																																																			
	CPL-8	Lulusan mampu memecahkan masalah manajemen secara tepat (APSMBI 6)																																																																																																																			
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																																																				
	CPMK - 1	Mahasiswa mampu mendiagnosis dengan tepat penerapan fungsi-fungsi MSDM Global di perusahaan global																																																																																																																			
	CPMK - 2	Mahasiswa mampu mengimplementasikan IPTEKS dalam bidang MSDM Global secara tepat.																																																																																																																			
	CPMK - 3	Mahasiswa mampu merancang keputusan strategis bidang MSDM Global berdasarkan analisis informasi perusahaan global.																																																																																																																			
	CPMK - 4	Mahasiswa mampu menunjukkan karakter tangguh, kolaboratif, adaptif, inovatif dan inklusif dalam kegiatan pembelajaran MSDM Global.																																																																																																																			
	Matrik CPL - CPMK																																																																																																																				
		<table><tr><td>CPMK</td><td>CPL-4</td><td>CPL-5</td><td>CPL-7</td><td>CPL-8</td></tr><tr><td>CPMK-1</td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-2</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td></tr><tr><td>CPMK-3</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td></tr><tr><td>CPMK-4</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>						CPMK	CPL-4	CPL-5	CPL-7	CPL-8	CPMK-1		✓			CPMK-2			✓		CPMK-3				✓	CPMK-4	✓																																																																																								
	CPMK	CPL-4	CPL-5	CPL-7	CPL-8																																																																																																																
	CPMK-1		✓																																																																																																																		
CPMK-2			✓																																																																																																																		
CPMK-3				✓																																																																																																																	
CPMK-4	✓																																																																																																																				
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																																																					
	<table><tr><td rowspan="2">CPMK</td><td colspan="16">Minggu Ke</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr><tr><td>CPMK-1</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td></td></tr><tr><td>CPMK-2</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-3</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td>✓</td></tr></table>																CPMK	Minggu Ke																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	CPMK-1	✓	✓		✓	✓								✓		✓		CPMK-2																	CPMK-3			✓				✓		✓	✓	✓	✓					CPMK-4						✓		✓						✓		✓
CPMK	Minggu Ke																																																																																																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																																																																																																					
CPMK-1	✓	✓		✓	✓								✓		✓																																																																																																						
CPMK-2																																																																																																																					
CPMK-3			✓				✓		✓	✓	✓	✓																																																																																																									
CPMK-4						✓		✓						✓		✓																																																																																																					
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah yang mempelajari pengertian serta pemahaman wawasan, ruang lingkup berbagai konsep-konsep manajemen global. Konsep manajemen global ini diperlukan sebagai studi dalam mempelajari pengetahuan bisnis internasional yang lebih rinci karena dalam praktiknya antara manajemen yang sifatnya hanya beroperasi di tingkat nasional dengan manajemen Global berbeda. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor seperti, faktor sosial budaya, faktor hukum dan politik, serta faktor teknologi. Oleh karena itu, dalam kajian MSDM Global akan mengkaji konsep serta kasus-kasus dalam MSDM Global.																																																																																																																				
Pustaka	Utama :																																																																																																																				

		1. Pucik, Vladimir, Paul Evans, Ingmar Björkman, and Shad Morris. 2017. The Global Challenge International Human Resource Management: Third Edition. United States: Chicago Business Press. 2. Sparrow, Paul, Chris Brewster and Hilary Harris. 2004. Globalizing Human Resource Management. London: Routledge 3. Warren J Keegan. 2004. Manajemen Global. Jakarta: Prenhalind. 4. Don A Ball, J Michael Geringger, Michael S Minor, Jeane M McNett. 2014. International Business. Mc Graw Hill. 5. Pearce & Robinson. 2000. Strategic Management. Formulation, Implementation, and Control. Mc Graw Hill. 6. Michael J Stahl & David W Grigsby. 1992. Strategic Manajemen For Decision Making. PWS-Kent publishing Co. 7. Jeff Madura. 2001. Manajemen internasional. Jakarta: Erlangga. 8. Carnall, Colin. 2003. Managing Change in Organisation. Fourth Edition, Pearson-Prentice Hall 9. Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications. 10. Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.					
		Pendukung :					
Dosen Pengampu		Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si. Dr. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. Nurul Indawati, S.E., M.M. Dyandra Armyta Ramadhan, S.E., M.M. Dr. Riedel Paulus Jacobis, S.E., M.M. Bima Yatna Anugerah Ramadhani, B.Ba., M.M.					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu menjelaskan ruang lingkup, definisi, dan perbedaan utama antara MSDM domestik dan internasional.	1.Mahasiswa mampu mendefinisikan konsep dasar MSDM global secara tepat. 2.Mahasiswa mampu menjelaskan perbedaan MSDM domestik dan internasional dengan contoh yang relevan. 3.Mahasiswa mampu mengidentifikasi ruang lingkup fungsi MSDM dalam konteks global.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Liputan kunjungan proyek ke mangrove (bobot 20) 5.Laporan proyek (Bobot 40) 6.power point (bobot 20) 7.Karakter (bobot 20).. Total 100 8.c. Partisipasi : 9.Absen (bobot 40) 10.Diskusi (bobot 40) 11.Karakter (bobot20).. Total 100 12.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 13.Nilai akhir (102 103 102 103):10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Introduction Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications. Materi: Chapter 1 : Introduction Pustaka: Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.	4%

2	Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh perbedaan budaya terhadap praktik MSDM global.	1.Mahasiswa mampu menjelaskan dimensi budaya yang memengaruhi manajemen SDM. 2.Mahasiswa mampu mengaitkan perbedaan budaya dengan tantangan operasional perusahaan global. 3.Mahasiswa mampu memberi contoh kasus pengaruh budaya pada praktik HRM.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Laporan proyek (Bobot 40) 5.power point (bobot 20) 6.Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8.Absen (bobot 40) 9.Diskusi (bobot 40) 10.Karakter (bobot20).. Total 100 11.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12.Nilai akhir (102 103 102 103):10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Chapter 6: Culture in Management: The Measurement of Differences Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 2: The Cultural Context of IHRM Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i>	4%
---	--	--	--	--	---	---	----

3	Mahasiswa mampu mengevaluasi bagaimana strategi dan struktur MNC memengaruhi keputusan MSDM.	1. Mahasiswa mampu menguraikan struktur organisasi MNC. 2. Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara strategi perusahaan dan kebijakan MSDM. 3. Mahasiswa mampu mengevaluasi peran MSDM dalam mendukung strategi global MNC.	Kriteria: 1. Kriteria Penilaian secara Umum: 2. a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3. b. Tagihan (Tugas): 4. Laporan proyek (Bobot 40) 5. power point (bobot 20) 6. Karakter (bobot 20).. Total 100 7. c. Partisipasi : 8. Absen (bobot 40) 9. Diskusi (bobot 40) 10. Karakter (bobot 20).. Total 100 11. d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12. Nilai akhir (102 103 102 103): 10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 2: Strategy and Structure of Multinational Companies Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 3: International HRM – Recent Developments Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 3: The Organizational Context Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i>	4%
---	--	---	--	--	---	--	----

4	Mahasiswa mampu membandingkan sistem MSDM menggunakan pendekatan kultural dan institusional.	1.Mahasiswa mampu membedakan pendekatan kultural dan institusional dalam MSDM. 2.Mahasiswa mampu menjelaskan kelebihan dan kelemahan kedua pendekatan tersebut. 3.Mahasiswa mampu mengaplikasikan kedua pendekatan pada contoh lintas negara.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Laporan proyek (Bobot 40) 5.power point (bobot 20) 6.Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8.Absen (bobot 40) 9.Diskusi (bobot 40) 10.Karakter (bobot20).. Total 100 11.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12.Nilai akhir (102 103 102 103):10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 5: Cross-National Differences in Human Resources and Organization Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Ch2 Cultural Context Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i>	4%
---	--	--	--	--	---	---	----

5	Mengerti cakupan fungsi operasional dari Manajemen Global	1. Mahasiswa mampu menjelaskan karakteristik MSDM di Eropa, Asia, dan negara berkembang. 2. Mahasiswa mampu membandingkan praktik MSDM antar wilayah. 3. Mahasiswa mampu menilai pengaruh faktor lokal terhadap kebijakan HRM.	Kriteria: 1. Kriteria Penilaian secara Umum: 2. a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3. b. Tagihan (Tugas): 4. Presentasi (Bobot 60) 5. power point (bobot 20) 6. Karakter (bobot 20).. Total 100 7. c. Partisipasi : 8. Absen (bobot 40) 9. Diskusi (bobot 40) 10. Karakter (bobot 20).. Total 100 11. d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12. Nilai akhir (102 103 102 103): 10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Chapter 7: HRM in Europe Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 8: HRM in East Asia Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 9: HRM in Developing Countries Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i>	4%
---	---	---	--	--	---	---	----

6	Mahasiswa mampu menilai tantangan MSDM dalam kolaborasi lintas negara dan perusahaan kecil internasional.	1.Mahasiswa mampu menjelaskan tantangan MSDM dalam M&A lintas negara. 2.Mahasiswa mampu menganalisis strategi HR dalam aliansi internasional. 3.Mahasiswa mampu mengidentifikasi kebutuhan HRM khusus pada UKM internasional.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Laporan proyek (Bobot 40) 5.power point (bobot 20) 6.Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8.Absen (bobot 40) 9.Diskusi (bobot 40) 10.Karakter (bobot20).. Total 100 11.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12.Nilai akhir (102 103 102 103):10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja	Membaca teori,diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 4: IHRM in Cross-Border Mergers & Acquisitions, International Alliances and SMEs Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i> Materi: Chapter 4: HRM in Cross-Border Mergers and Acquisitions Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i>	4%
7	Mahasiswa mampu merancang strategi penempatan SDM untuk operasi global.	1.Mahasiswa mampu membedakan berbagai kebijakan staffing global. 2.Mahasiswa mampu menjelaskan proses rekrutmen dan seleksi internasional. 3.Mahasiswa mampu mengidentifikasi faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan penempatan internasional.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Laporan proyek (Bobot 40) 5.power point (bobot 20) 6.Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8.Absen (bobot 40) 9.Diskusi (bobot 40) 10.Karakter (bobot20).. Total 100 11.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 . Total 100 12.Nilai akhir (102 103 102 103):10 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja	Membaca teori,diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 5: Sourcing Human Resources for Global Markets – Staffing, Recruitment and Selection Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i> Materi: Chapter 10: Composing an International Staff Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i>	4%

8	UTS	tes	Kriteria: rubrik holistik Bentuk Penilaian : Tes	1 X 50		Materi: UTS Pustaka: <i>Michael J Stahl & David W Grigsby. 1992. Strategic Manajemen For Decision Making. PWS-Kent publishing Co.</i>	15%
9	Mengetahui dan memahami kerjasama regional dan internasional dan organisasi dalam bisnis global	1.Mahasiswa mampu menjelaskan konsep manajemen kinerja dalam MNC. 2.Mahasiswa mampu merancang sistem penilaian kinerja lintas negara. 3.Mahasiswa mampu menganalisis faktor yang memengaruhi keberhasilan manajemen kinerja global.	Kriteria: 1.Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 26total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4.Laporan proyek (Bobot 40) 5.power point (bobot 20) 6.Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8.Absen (bobot 40) 9.Diskusi (bobot 40) 10.Karakter (bobot20).. Total 100 11.d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 26. Total 100 12.Nilai akhir (102 103 102 103):10 = 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Chapter 6: International Performance Management Pustaka: <i>Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). International human resource management (6th ed.). Cengage Learning EMEA.</i> Materi: Chapter 12: International Compensation and Performance Management (bagian manajemen kinerja) Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i>	5%

10	Memahami lingkungan politik, hukum, dan teknologi dalam manajemen global	1. Mahasiswa mampu menjelaskan komponen pelatihan pra-keberangkatan 2. Mahasiswa mampu menilai efektivitas program pengembangan karyawan global. 3. Mahasiswa mampu merancang strategi pengelolaan karir internasional.	Kriteria: 1. Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 26total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4. Laporan proyek (Bobot 40) 5. power point (bobot 20) 6. Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8. Absen (bobot 40) 9. Diskusi (bobot 40) 10. Karakter (bobot 20).. Total 100 11. d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 26. Total 100 12. Nilai akhir (102 103 102 103):10 = 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Chapter 7: International Training, Development and Careers Pustaka: Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). <i>International human resource management</i> (6th ed.). Cengage Learning EMEA. Materi: Chapter 11: Training and Development of International Staff Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). <i>International human resource management</i> (2nd ed.). SAGE Publications.	3%
11	Memahami pengaruh budaya dalam operasi global	1. Mahasiswa mampu menjelaskan pendekatan kompensasi internasional. 2. Mahasiswa mampu membandingkan struktur gaji global dan lokal. 3. Mahasiswa mampu menilai keadilan dan daya saing paket kompensasi internasional.	Kriteria: 1. Kriteria Penilaian secara Umum: 2.a. UTS tulis (bobot 80) Karakter 20 26total 100 3.b. Tagihan (Tugas): 4. Laporan proyek (Bobot 40) 5. power point (bobot 20) 6. Karakter (bobot 20).. Total 100 7.c. Partisipasi : 8. Absen (bobot 40) 9. Diskusi (bobot 40) 10. Karakter (bobot 20).. Total 100 11. d. UAS tulis (bobot 80) Karakter 20 26. Total 100 12. Nilai akhir (102 103 102 103):10 = 100 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Chapter 12: International Compensation and Performance Management (bagian kompensasi) Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). <i>International human resource management</i> (2nd ed.). SAGE Publications. Materi: Chapter 8: International Compensation Pustaka: Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). <i>International human resource management</i> (6th ed.). Cengage Learning EMEA.	3%

12	Mahasiswa mampu merumuskan strategi repatriasi, mengatasi isu keberagaman dalam kepemimpinan global.	1.Mahasiswa mampu menjelaskan tantangan repatriasi bagi karyawan global. 2.Mahasiswa mampu mengidentifikasi strategi manajemen pengetahuan di MNC. 3.Mahasiswa mampu menganalisis peran gender dalam manajemen internasional.	Kriteria: Aktifitas Partisipasif Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur mengambil contoh studi kasus dalam organisasi, diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method	Materi: Chapter 13: Repatriation and Knowledge Management Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). <i>International human resource management</i> (2nd ed.). SAGE Publications. Materi: Chapter 14: Women's Role in International Management Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). <i>International human resource management</i> (2nd ed.). SAGE Publications.	2%
13	Memahami pengembangan HR Global	1.Mahasiswa mampu menjelaskan konsep hubungan industrial lintas negara. 2.Mahasiswa mampu menganalisis proses transfer praktik kerja antarnegara. 3.Mahasiswa mampu mengidentifikasi peran serikat pekerja dalam konteks global.	Kriteria: Aktifitas Partisipasif Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 9: International Industrial Relations and the Global Institutional Context Pustaka: Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). <i>International human resource management</i> (6th ed.). Cengage Learning EMEA. Materi: Chapter 15: The Transfer of Employment Practices Across Borders in Multinational Companies Pustaka: Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). <i>International human resource management</i> (2nd ed.). SAGE Publications.	5%

14	Memahami perilaku organisasi dan manajemen SDM dalam organisasi global.	1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep varietas kapitalisme. 2. Mahasiswa mampu membandingkan sistem hubungan industrial di berbagai negara. 3. Mahasiswa mampu menilai dampak sistem ekonomi terhadap kebijakan HRM.	Kriteria: Aktifitas Partisipatif Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 6 X 50	Diskusi, project based method 6 X 50	Materi: Chapter 16: Varieties of Capitalism, National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 17: Industrial Relations in Europe Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Chapter 18: The Eurocompany and European Works Councils Pustaka: <i>Harzing, A.-W., & Van Ruysseveldt, J. (Eds.). (2004). International human resource management (2nd ed.). SAGE Publications.</i>	4%
----	---	---	--	--	---	--	----

15	Persyaratan manajer Global dan manajer masa depan	1. Mahasiswa mampu mengidentifikasi tren dan isu kontemporer dalam MSDM global. 2. Mahasiswa mampu mengevaluasi tantangan MSDM global di masa depan. 3. Mahasiswa mampu mengusulkan strategi adaptif untuk menghadapi perubahan global.	Kriteria: Aktifitas Partisipatif Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan diskusi dan mendengarkan penjelasan pembelajaran 3 X 50	Diskusi, project based method 3 X 50	Materi: Persyaratan manajer Global dan manajer masa depan Pustaka: Pearce & Robinson. 2000. <i>Strategic Management. Formulation, Implementation, and Control.</i> Mc Graw Hill. Materi: Chapter 10: IHRM Trends and Future Challenges Pustaka: Dowling, P. J., Festing, M., & Engle, A. D., Sr. (2013). <i>International human resource management (6th ed.).</i> Cengage Learning EMEA.	5%
16	Ujian Akhir Semester (UAS)	tes	Kriteria: Tes Bentuk Penilaian : Tes	3 X 50		Materi: UAS Pustaka: Pearce & Robinson. 2000. <i>Strategic Management. Formulation, Implementation, and Control.</i> Mc Graw Hill.	30%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	51%
2.	Praktik / Unjuk Kerja	4%
3.	Tes	45%
		100%

Catatan

- 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.
- 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.
- 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.
- Sub-CPMK 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.
- 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.
- 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.
- Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
- 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.
- 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.
- Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
- Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
- TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 25 Desember 2023

Koordinator Program Studi S1
Manajemen



YUYUN ISBANAHA
NIDN 0028128601

UPM Program Studi S1
Manajemen



NIDN 0020127509

File PDF ini digenerate pada tanggal 6 Desember 2025 Jam 18:01 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

