



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO JURUSAN
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

In. Jend. Sudirman No 06, Kelurahan Wumialo, Kecamatan Kota Tengah, Kota Gorontalo Provinsi
Gorontalo.

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER					
Mata Kuliah	Kode	Rumpun MK	Bobot (SKS)	Semester	Tanggal Penyusunan
Pengantar PSDM		MKB	2	4	2023
Otorisasi	Dosen Pengembang RPS		Ketua Program Studi		
	Drs. Yakob Napu, M.Pd		Dra. Rapi Us Djuko, M.Pd		
Team Teaching	1. Drs. Yakob Napu M.Pd 2. Muhammad Ibrahim, S.Pd M.Pd				
Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL)	CPL Prodi yang dibebankan pada mata kuliah				
	CPL 1 (S4)	Mampu menerapkan berbagai konsep dan teori pengembangan sumber daya manusia dalam mempengaruhi perilaku individu/kelompok dalam mengelola pembelajaran dan memberdayakan masyarakat. Serta bertanggungjawab atas pekerjaan dibidang keahliannya secara mandiri.			
	CPL 2 (P3)	Mampu menganalisis konsep dan prinsip Tecnological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) dan mengimplementasikan dalam pembelajaran.			
	CPL 3 (KU3)	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, inovatif, dan menunjukkan kinerja yang mandiri, kolaboratif, bermutu, terukur dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.			
	CPL 4 (KK1)	Mampu merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pembelajaran secara mandiri dengan strategi belajar yang tepat.			
	CPMK (Capaian pembelajaran mata kuliah)				
	CPMK 1	Mahasiswa dapat memahami pengertian MSDM.. (CPL 1).			
	CPMK 2	Mahasiswa dapat menjelaskan identifikasi permasalahan dan issue MSDM di era Global dan Industrial 4.0. (CPL 2).			
	CPMK 3	Mahasiswa dapat menerapkan mengambil keputusan manajemen yang handal dari aspek MSDM. (CPL 3).			
	CPMK 4	Mahasiswa dapat menggunakan model MSDM yang efektif (CPL 4).			
	Sub-CPMK (Kemampuan akhir tiap tahapan belajar)				
	Sub-CPMK 1	Mampu menjelaskan definisi Pengembangan Sumber daya manusia melalui pemikiran logis, kritis, sistimatis, dan inovatif (C2, A3)			
	Sub-CPMK 2	Mampu menerapkan pendekatan Pengembangan Sumber daya manusia dan identifikasi permasalahan dan issue MSDM di era Global dan Industrial 4.0. (C3, P2) (CPMK 3, CPMK 4)			
	Sub-CPMK 3	Mampu menganalisis serta dapat menerapkan mengambil keputusan manajemen yang handal dari aspek MSDM			

	Sub-CPMK 4	Mampu menganalisis serta menggunakan model MSDM yang efektif.
--	---------------	---

	Sub-CPMK 5	Mampu menjelaskan dan menggunakan model MSDM yang efektif						
	Sub-CPMK 6	Mampu menjelaskan langkah- langkah model MSDM yang efektif						
	Sub-CPMK 7	Mampu memahami Pengelolaan MSDM.						
Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK								
	Sub-CPM K 1	Sub-CPM K 2	Sub-CPM K 3	Sub-CPM K 4	Sub-CPM K 5	Sub-CPM K 6	Sub-CPM K 7	
CPMK 1								
CPMK 2								
CPMK 3								
CPMK 4								
Deskripsi Singkat Matakuliah	Matakuliah ini menjelaskan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan SDM, pengembangan SDM, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan pemeliharaan SDM yang dilaksanakan melalui ceramah, diskusi dan portofolio.							
Materi Pembelajaran/ Pokok Bahasan	1. Konteks Strategik HRM dan orientasi Investasi 2. SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT 3. Strategic MANAGEMENT. Models of strategic management. 4. Peran strategic pada HRM. Strategik HR Vs TradisionalHR. Outsourcing dan RevampingHR bisnis di era globa 5. Employment law. Scope of law, Federal antidisiscrimination laws , executive orders, affirmative action and trends in employment litigation. Dan berpikir kritis. 6. Penerapan dari strategic HRM 7. Employee separation and retention management and global human resources management. 8. Danim, S. 2004. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia. 9. Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo. 10. Hidayatullah, F.2009b. Membangun Kualitas Sumber Daya Manusia Bangsa Berkarakter Kuat dan Cerdas: Peran Sentral Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia.Surakarta: FKIP UNS. 11. Jones, J.J. & Walters, D.L. 2008. Human resource Management in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta:Q-Media.							
Bentuk Pembelajaran	Kuliah tatap muka, responsi							
Model pembelajaran	1. Pendekatan : <i>Case base learning kombinasi project base learning</i> 2. Strategi : Pembelajaran sikron 3. Metode : Ceramah, diskusi, tanya jawab, presentasi dan diskusi							
Media Pembelajaran	Perangkat lunak				Perangkat keras			

	<i>Learning Managemen Sistem</i> (LMS), Google meet, dan Zoom meeting cloud. Laptop, LCD dan Proyektor
Alokasi waktu	170 menit x 2 sks = 340 menit per minggu per semester (setara 5,66 jam per minggu per semester)
Kriteria indikator dan bobot penilaian	1. Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) = 80 2. Indikator Penilaian : a. Tugas b. Diskusi c. Uts d. UAS 3. Bobot Penilaian

Pustaka

- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.12.001
- Danim, S. 2004. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Florén, H., Rundquist, J., & Fischer, S. (2016). Entrepreneurial orientation and Human Resource Management: effects from HRM practices. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), null. doi: doi:10.1108/JOEPP-03-2016-0029
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hidayatullah, F.2009b. Membangun Kualitas Sumber Daya Manusia Bangsa Berkarakter Kuat dan Cerdas: Peran Sentral Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia.Surakarta: FKIP UNS.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2015). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*. doi: 10.1016/j.jclepro.2015.01.052
- Jones, J.J. & Walters, D.L. 2008. Human resource Management in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta:Q-Media.
- Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018
- Malik, A., Pereira, V., & Budhwar, P. (2017). Value creation and capture through human resource management practices. *Organizational Dynamics*. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.09.002
- Markoulli, M., Lee, C. I. S. G., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367-396. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.10.001
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.01.003

--	--	--

R
E
N
C
A
N
A
K
E
G
I
A
T
A
N
P
E
M
B
E
L
A
J
A
R
A
N

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LSL	VSL	SAL	CAL
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)

1	-	(Kotrak Perkuliahan) Mahasiswa dapat memahami pengertian menganalisis ruang lingkup dan perencanaan SDM, Strategi HRM dan orientasi Investasi Perusahaan di era Global.	1. Menemukan referensi-referensi yang tepat. 2. Mengikuti semua peraturan-peraturan akademik.	Orientasi & kontrak perkuliahan Pengertian MSD, Sejarah MSDM, Pendekatan MSDM, Fungsi operasional MSDM Konteks Strategik Human Resources Management. Perspektif adaptasi dan investasi perusahaan di era global dan persaingan ekonomi disruptif. Valuation of assets, Memahami dan mengukur Human Capital. HR Metriks. Faktor yang mempengaruhi bagaimana orientasi investasi suatu Organisasi.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita Agenda: • Penyampaian kontrak perkuliahan • Pengantar perkuliahan/ penyampaian • Pokok-pokok materi, dan pembagian tugas belajar/kelompok. (Tatap maya: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)	-	Mengerjakan tes keterampilan berpikir awal.	-
2-3	1	Mahasiswa dapat menganalisis pengembangan SDM	1. Mhs dapat mendeskripsikan pentingnya, tujuan manfaat dan jenis pengemb. SDM. 2. Mhs dpt membuat artikel ilmiah pengembangan SDM	1. Arti Pentingnya pengemb. SDM 2. Tujuan pengemb. SDM. 3. Manfaat pengemb. SDM 4. jenis pengembangan: a. Diklat b. Promosi. c. Mutasi 5. Program pengembangan: a. Swasta. b. Instansi pemerintah	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: • Ceramah kuliah • Presentasi topik pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100		Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 1. Text 2. Buku ajar (PDF) 3. Slide PPT	Penugasan: Buatlah penjelasan tentang; 1. Bagaimana menjelaskan masyarakat sosial? 2. Kemukakan persamaan dan perbedaan sosial dari aspek psikologi dan antropologi 3. Elaborasi par

					menit)		(KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	4. dalam memar sosial? Bagaimana menjelaskan s psikologi s memotret pe yang terjadi lingkungan sos (PT: 1 mg x 2 sk menit)
--	--	--	--	--	--------	--	---	---

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LSL	VSL	SAL	CA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
4-5	2	Mahasiswa dapat menjelaskan dan berpikiran kritis tentang Strategic MANAGEMENT. Models of strategic management. Proses dari Strategic management: Pernyataan misi, analisis lingkungan perusahaan, evaluasi diri organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan dan setting strategi perusahaan berbagai di era global.	2.1 Ketepatan Menjelaskan pendekatan MANAGEMENT. Models of strategic management. 2.2 Ketepatan Pertimbangan dalam pemilihan MANAGEMENT. Models of strategic management.	STARETGIC MANAGEMENT. Models of strategic management. Proses dari Strategic management: Pernyataan misi, analisis lingkungan perusahaan, evaluasi diri organisasi, menetapkan tujuan dan sasaran perusahaan dan setting strategi perusahaan. Strategi perusahaan, bisnis unit strategi, inovasi dan kreativitas sebagai komponen dari strategi perusahaan.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: - Ceramah kuliah - Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)	-	Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 4. Text 5. Buku ajar (PDF) 6. Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	Penugasan: 1. Jelaskan pendekatan psikologi sosial Stansfeld Sarg 2. Jelaskan pendekatan psikologi sosial David O. Scar 3. Jelaskan pendekatan psikologi sosial universal? 4. Jelaskan bagai pertimbangan pendekatan psikologi sosial
						-		

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LSL	VSL	SAL	CA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6-7	3	Mahasiswa dapat menyusun suatu paradigma Peran strategic pada HRM. Strategi HRVs TradisionalHR. Outsourcing dan RevampingHR bisnis di era global. Mahasiswa dpt menganalisis penilaian prestasi kerja	3.1 Ketepatan Peran strategic pada HRM 3.2 Ketepatan Strategi HRVs TradisionalHR 3.3 Ketepatan memahami Outsourcing dan RevampingHR bisnis di era global 3.4Mhs dapat menjelaskan ruang lingkup penilaian prestasi kerja. 3.5Mhs dpt menjelaskan aspek-aspek penilaian prestasi kerja.	Peranstrategic padaHRM. Strategi HR Vs Tradisional HR. Outsourcing dan Revamping HARI, Pengertian penilaian , Aspek-aspek penilaian , Metode penilaian	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: - Ceramah kuliah - Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)	-	Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 7. Text 8. Buku ajar (PDF) 9. Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	Penugasan: 1. Tanyakan pada menurutnya bagaimana anda melakukan komunikasi interpersonal kemudian berikan penjelasan atau orang tersebut 2. Perolehan bah dipahami melalui pendekatan, pendapatmu mengenai contoh kesehatan anda lihat atau

--	--	--	--	--	--	--	--	--

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LS L	VSL	SAL	CA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
8		UTS			Tatap muka secara langsung di kelas pada tanggal September 2023, Pukul 10.20 s/d 12.00		Tes dilaksanakan	
9-11	4	Mahasiswa dapat menganalisis peran Perencanaan strategis tenaga kerja di era Global	1. Ketepatan menjelaskan peran Perencanaan strategis tenaga kerja di era Global 2. Ketepatan memahami komponen peran Perencanaan strategis tenaga kerja di era Global 3. Ketepatan memahami hubungan peran Perencanaan	Perencanaan strategis tenaga kerja. Maksud dan tujuan Perencanaan strategis tenaga kerja, Tipe dari perencanaan: Agregatif, perencanaan dan CEO succession. Mentoring.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: - Ceramah kuliah - Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)	-	Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; - Text - Buku ajar (PDF) - Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks	Penugasan Silakan berikan jawaban Anda: - Jelaskan bagaimana mampu mempengaruhi perilaku? - Faktor apa yang membuat perubahan sikap seseorang? Ceritakan pengalaman pada saat anda melakukan perubahan sikap yang berpengaruh kepada perubahan perilaku, proses apa terjadi?

			strategi tenaga kerja di era Global				x 60" = 120 menit)	
11-13	5	Mampu dapat menggunakan berbagai proses dan Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja. Apa yang dilakukan, dibutuhkan para pekerja dan bagaimana melakukan interface dengan pekerjaan lainnya. Strategi perencanaan ulang dari suatu system kerja.	1. Ketepatan menjelaskan pengetahuan berbagai proses dan Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja.	Perencanaan dan perencanaan ulang dari system kerja. Apa yang dilakukan, dibutuhkan para pekerja dan bagaimana melakukan interface dengan pekerjaan lainnya. Strategi perencanaan ulang dari suatu system kerja. Outsourcing dan offshoring. Mergers dan Akuisisi. Dampak dari perkembangan teknologi. Issues HR dan tantangan yang terkait dengan teknologi. E-leadership, Pengawasan tenaga kerja dan monitoring, E-HR, Social Networking. Memahami perubahan di era Global. Managing Change.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: • Ceramah kuliah • Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)		Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 13. Text 14. Buku ajar (PDF) 15. Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	Penugasan: 1. Jelaskan bagaimana mampu mempengaruhi perilaku seseorang 2. Jelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap seseorang 3. Ceritakan pengalaman saat anda melakukan perubahan sikap yang berpengaruh terhadap perubahan perilaku apa yang terjadi

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LSL	VSL	SAL	CA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
13-14	6	Mahasiswa dapat menganalisis pemeliharaan SDM Mahasiswa dapat menggunakan penggambaran employment law.	Mhs dpt menjelaskan faktor motivasi kerja Mhs dpt menjelaskan faktor kepuasan kerja Ketepatan menggunakan penggambaran employment law.	Motivasi kerja 1. Pengertian. 2. Faktor-faktor yg mempengaruhi. Kepuasan kerja 1. Pengertian. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Employment law. Scope of law, Federal antidiscrimination laws, executive orders, affirmative action and trends in employment litigation. Dan berpikir kritis.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: - Ceramah kuliah - Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)		Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 16. Text 17. Buku ajar (PDF) 18. Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	Penugasan 1. Penilaian sepermian pernah anda lakukan terhadap perilaku lain? 2. Kemukakan tiga faktor yang memengaruhi persepsi sosial bagaimana kerja anda bekerja pada kerja anda? 3. Skema sosial membantu dalam menyederhanakan kompleksitas realitas kemukakan alasannya! 4. Uraikan bentuk-bentuk sosial yang pernah anda lakukan?

Minggu/ Pertemuan	Sub-CP MK	Kemampuan Akhir yang Diharapkan (Sub CP-MK)	Indikator Pembelajaran	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Strategi Pembelajaran			
					Sinkronous		Asinkronous	
					LSL	VSL	SAL	CA
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
15	7	Mampu memahami Penerapan dari strategic HRM, Training and development dan keuntungannya aspek Kinerja manajemen dan umpan balik.	1. Ketepatan menjelaskan strategic HRM, Training and development dan keuntungannya aspek Kinerja manajemen dan umpan balik. 2. Ketepatan memahami strategic HRM, Training and development dan keuntungannya aspek Kinerja manajemen dan umpan balik. 3. Ketepatan menganalisa strategic HRM, Training and development dan keuntungannya aspek Kinerja manajemen dan umpan balik. 4. Ketepatan menjelaskan strategic HRM, Training and development dan keuntungannya aspek Kinerja manajemen dan umpan balik.	Staffing. Perekrutan pegawai. Pegawai tetap dan temporer, internal vs eksternal recruitment, Kapan dan bilamana secara ekstensif melakukan perekrutan karyawan. Metode perekrutan karyawan. Proses seleksi, interview, testing, referensi dan pengecekan latar belakang. International assignment, dokumentasi untuk karyawan yang eligible. Trend baru dalam staffing. Training and development dan keuntungannya. Perencanaan dan strategi training. Needs assesement. Tujuan, rencana, dan penyampaian serta evaluasi. Pengembangan organisasi. Integrasi training dengan kinerja pada system manajemen dan kompensasi bagi karyawan.	Tatap muka yang dilaksanakan pada tanggal Januari 2023 Pukul 10.20 s/d 12.00 Wita. Agenda: - Ceramah kuliah - Presentasi topik materi pembahasan (Tatap muka: 1 mg x 2 sks x 50" = 100 menit)		Mempelajari materi yang disajikan secara mandiri dari berbagai ragam media terkait manusia dan pengembangannya yang tersedia dalam bentuk BAD berupa; 19. Text 20. Buku ajar (PDF) 21. Slide PPT (KM: 1 mg x 2 sks x 60" = 120 menit)	Penugasan 1. Apa saja yang diperhatikan agar sosial kita akurat? 2. Sampaikan proses sosial yang pernah anda dalam merencanakan perilaku terhadap sosial? 3. Kemukakan kesalahan-kesalahan yang terjadi ketika melakukan atribusi sosial?

				Kineja manajemen dan umpan balik. Menggunakan system. Who , what and how to evaluate and the measure of evaluation. Pertimbangan lain, untuk menghindari kegagalan dan meningkatkan kinerja system manajemen.				
16		Evaluasi Pengalaman Belajar (UAS)			Tatap muka secara langsung di kelas pada tanggal September 2023, Pukul 10.20 s/d 12.00		Tes dilaksanakan	

- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.12.001
- Danim, S. 2004. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Florén, H., Rundquist, J., & Fischer, S. (2016). Entrepreneurial orientation and Human Resource Management: effects from HRM practices. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), null. doi: doi:10.1108/JOEPP-03-2016-0029
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hidayatullah, F.2009b. Membangun Kualitas Sumber Daya Manusia Bangsa Berkarakter Kuat dan Cerdas: Peran Sentral Guru Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia.Surakarta: FKIP UNS.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2015). Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management: linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production*. doi: 10.1016/j.jclepro.2015.01.052
- Jones, J.J. & Walters, D.L. 2008. Human resource Management in Education. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Yogyakarta:Q-Media.
- Kianto, A., Saenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81, 11-20. doi: 10.1016/j.jbusres.2017.07.018
- Malik, A., Pereira, V., & Budhwar, P. (2017). Value creation and capture through human resource management practices. *Organizational Dynamics*. doi: 10.1016/j.orgdyn.2017.09.002
- Markoulli, M., Lee, C. I. S. G., Byington, E., & Felps, W. A. (2017). Mapping Human Resource Management: Reviewing the field and charting future directions. *Human Resource Management Review*, 27(3), 367-396. doi: 10.1016/j.hrmr.2016.10.001
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.01.003