



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Vokasi
Program Studi D4 Administrasi Negara

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																	
Manajemen Sumber Daya Manusia	99996340103031		T=3 P=0 ECTS=4.77	0	9 Juli 2025																																																	
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																	
		Dr. Weni Rosdiana, S.Sos., M.AP.																																																	
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																																					
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																					
	Matrik CPL - CPMK																																																					
		CPMK																																																				
	Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																					
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2">CPMK</th> <th colspan="16">Minggu Ke</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th><th>5</th><th>6</th><th>7</th><th>8</th><th>9</th><th>10</th><th>11</th><th>12</th><th>13</th><th>14</th><th>15</th><th>16</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></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> </tbody> </table>				CPMK	Minggu Ke																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																
CPMK	Minggu Ke																																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																																						
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini mengantar mahasiswa untuk memberikan pemahaman dasar tentang peran Manajemen Sumber Daya manusia dalam suatu organisasi publik agar mampu mencapai competitive advantage . Mulai dari menjelaskan MSDM ditinjau dari segi ontologi, epistemologi dan aksiologi, evolusi MSDM dari lahirnya gerakan manajemen ilmiah sampai pada lahirnya gerakan human relations, Budaya perusahaan, SDM sebagai elemen kunci Integrasi sumber-sumber keunggulan yang meliputi ; organisasi, kemampuan, kultur dan SDM. Perencanaan SDM meliputi formasi kepegawaian, orientasi pegawai, pengembangan SDM, pembinaan SDM (PNS), pemberian kompensasi, promosi, pemindahan, pemberian motivasi dan pada akhirnya sampai pada pemberhentian pegawai (PNS). Tahap selanjutnya memberikan pengalaman belajar kepada mahasiswa untuk menerapkan konsep-konsep dasar MSDM yang dituangkan dalam pembuatan makalah serta mempresentasikan dengan menggunakan media Power-Point. Mata kuliah ini menggunakan pendekatan ekspositori dan eksplanatori.																																																					
Pustaka	Utama :																																																					
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moving Toward a New Model of Career Development, 2007. Academy of Management executive, Vol 11, No.1, 2. Hasibuan, H. Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Yogyakarta. Penerbit BPFE-UG. 3. Irianto, Yusuf, 2001. Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam. Surabaya. Penerbit Insan Cendekiawan. 4. Noe, Hollenbeck, Gerhart. 2008. Human Resource Management, 6 th edition. Mc Graw Hill, 5. Dessler, Gary. 2005. Human Resource Management. 10th edition, Prentice-Hall International Inc., 6. Bernardin. John. 2003. Human Resource Management. 3rd ed, Mc Graw Hill, 																																																					
	Pendukung :																																																					
Dosen Pengampu	Dr. Prasetyo Isbandono, S.Sos., M.Si. Dr. Agus Prastyawan, S.Sos., M.Si.																																																					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan 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 MSDM sebagai ilmu pengetahuan	Menjelaskan MSDM ditinjau dari segi ontologi, epistemologi dan aksiologi		- Kuliah mimbar - Tanya jawab. - Diskusi 3 X 50			0%																																															

2	Mahasiswa mampu menjelaskan perkembangan MSDM serta Mengidentifikasi perkembangan MSDM	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu Menjelaskan lahirnya Manajemen Ilmiah 2.Mampu menguraikan latar belakang lahirnya gerakan manajemen human relation sampai pada manajemen modern 3.Mampu menentukan pola MSDM yang berlaku pada saat ini 		- Kuliah mimbar - Tanya jawab. - Diskusi 3 X 50			0%
3	Mahasiswa mampu menjelaskan keunggulan kompetitif melalui MSDM.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menjelaskan Budaya perusahaan 2.Mampu menjelaskan SDM sebagai elemen kunci 3.Mahasiswa mampu mengintegrasikan sumber-sumber keunggulan yaitu ; organisasi, budaya dan kemampuan. 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
4	Mahasiswa mampu menjelaskan keunggulan kompetitif melalui MSDM.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menjelaskan Budaya perusahaan 2.Mampu menjelaskan SDM sebagai elemen kunci 3.Mahasiswa mampu mengintegrasikan sumber-sumber keunggulan yaitu ; organisasi, budaya dan kemampuan. 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
5	Mahasiswa mampu membuat perencanaan kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menjelaskan pentingnya perencanaan kepegawaian 2.Menganalisis kebutuhan SDM 3.Mengidentifikasi faktor-faktor tinggi rendahnya penawaran dan permintaan SDM. 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
6	Mahasiswa mampu memahami orientasi/ penempatan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan keuntungan program orientasi 2.Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi orientasi 		Kuliah mimbar Diskusi 3 X 50			0%
7	Mahasiswa mampu memahami orientasi/ penempatan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan keuntungan program orientasi 2.Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi orientasi 		Kuliah mimbar Diskusi 3 X 50			0%
8			Kriteria: <ol style="list-style-type: none"> 1.Soal no 1 skor : 25 2.Soal no 2 skor : 25 3.Soal no 3 skor : 25 4.Soal no 4 skor : 25 	Tes Tertulis 3 X 50			0%

9	Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengembangkan program pengembangan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menguraikan langkah dalam pengembangan SDM 2.Menganalisis program pengembangan SDM 3.Mengidentifikasi hambatan dalam pengembangan SDM 		Kuliah mimbarTanya-jawab Diskusi 3 X 50			0%
10	Menguraikan macam-macam sistem imbalan yang diterima pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan tujuan serta jenis-jenis kompensasi 2.Menganalisis jenis kompensasi yang sesuai untuk organisasi sektor publik 		Kuliah mimbar Diskusi 3 X 50			0%
11	Mahasiswa mampu memahami promosi dan pemindahan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan dasar dan tujuan promosi serta dasar dan tujuan pemindahan 2.Menganalisis kebutuhan promosi dan pemindahan 3.Mengidentifikasi SDM yang diajukan promosi dan pemindahan 		Kuliah mimbarTanya jawab Diskusi Simulasi 3 X 50			0%
12	Mahasiswa mampu memahami promosi dan pemindahan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan dasar dan tujuan promosi serta dasar dan tujuan pemindahan 2.Menganalisis kebutuhan promosi dan pemindahan 3.Mengidentifikasi SDM yang diajukan promosi dan pemindahan 		Kuliah mimbarTanya jawab Diskusi Simulasi 3 X 50			0%
13	Mahasiswa mampu menjelaskan pemeliharaan hubungan dengan karyawan melalui pemberian motivasi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu menjelaskan kaitan pemeliharaan hubungan dengan pemberian motivasi. 2.Menganalisis motivasi sebagai alat untuk mempertahankan SDM. 3.Mengidentifikasi komponen-komponen motivasi yang sesuai untuk organisasi sector public 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
14	Mahasiswa mampu menjelaskan dasar, tujuan dan proses pemberhentian pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan pengertian pemberhentian pegawai 2. Mengidentifikasi macam-macam pemberhentian pegawai beserta dasar dan dampak yang ditimbulkannya. 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
15	Mahasiswa mampu menjelaskan dasar, tujuan dan proses pemberhentian pegawai.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Menjelaskan pengertian pemberhentian pegawai 2. Mengidentifikasi macam-macam pemberhentian pegawai beserta dasar dan dampak yang ditimbulkannya. 		Kuliah mimbarDiskusi Simulasi 3 X 50			0%
16							0%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
		0%

Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-Prodi) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-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.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.