



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum
Program Studi S1 Ilmu Administrasi Negara

Kode
Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																			
Perencanaan Sdm	6320102095	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=2	P=0	ECTS=3.18	7	30 Januari 2024																																																																																			
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK			Koordinator Program Studi																																																																																				
	Dra. Meirinawati, M.AP; Melda Fadiyah Hidayat, S.AP., M.P.A.; Dr. Firre An Suprpto, S.AP., M.Pd		Dra. Meirinawati, M.AP			Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP.																																																																																				
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																																																																									
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																									
	CPL-6	Menguasai konsep dasar manajemen publik, teori organisasi, manajemen sumber daya manusia (SDM) sektor publik, keuangan publik, serta kepemimpinan dan pengambilan keputusan.																																																																																								
	CPL-8	Mampu mengaplikasikan metode penelitian dengan menggunakan beragam metode terbaru dan contoh aplikasinya.																																																																																								
	CPL-12	Mampu memimpin dan mengelola organisasi pemerintah, swasta, nirlaba, atau badan usaha milik pemerintah.																																																																																								
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																									
	CPMK - 1	Menguasai perencanaan SDM dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat dan bernegara																																																																																								
	CPMK - 2	Mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan organisasi																																																																																								
	CPMK - 3	Mampu merumuskan alternatif solusi permasalahan administrasi pada organisasi sektor publik																																																																																								
	Matrik CPL - CPMK																																																																																									
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>CPMK</th> <th>CPL-6</th> <th>CPL-8</th> <th>CPL-12</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CPMK-1</td> <td>✓</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>CPMK-2</td> <td></td> <td>✓</td> <td></td> </tr> <tr> <td>CPMK-3</td> <td></td> <td></td> <td>✓</td> </tr> </tbody> </table>						CPMK	CPL-6	CPL-8	CPL-12	CPMK-1	✓			CPMK-2		✓		CPMK-3			✓																																																																			
	CPMK	CPL-6	CPL-8	CPL-12																																																																																						
	CPMK-1	✓																																																																																								
	CPMK-2		✓																																																																																							
	CPMK-3			✓																																																																																						
	Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																									
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <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>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> </tbody> </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	Minggu Ke																																																																																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																																																																										
CPMK-1																																																																																										
CPMK-2																																																																																										
CPMK-3																																																																																										
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas proses perencanaan kepegawaian melalui peramalan kebutuhan pegawai, perkiraan persediaan kebutuhan pegawai, dan penentuan program kebutuhan pegawai																																																																																									
Pustaka	Utama :																																																																																									
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flynn, Norman. 2012. Public Sector Management . SAGE Publica Lions (Asia Pasific) 2. Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2) . Indeks 3. Hardiyansyah. 2012. Sistem Administrasi & Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik . Gava Media 4. Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian . Fokus Media 5. Nawawi, Hadari. 2010. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif . Gajah Mada University Press 6. Mangunkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia 																																																																																									
	Pendukung :																																																																																									
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riniwati, Harsuko. 2016. Human Resource Management: Main Activities and HR Development. UB Press. 2. Mathis, Robert L. 2017. Human Resource Management. Clove Learning. 3. DeCenzo, David A. 2015. Fundamentals of Human Resource Management . John Wiley & Sons Inc. 																																																																																									

Dosen Pengampu		Dra. Meirinawati, M.AP. Indah Prabawati, S.Sos., M.Si. Galih Wahyu Pradana, S.A.P., M.Si. Neny Ayu Nourmanita, S.Sos., M.P.A. Melda Fadiyah Hidayat, M.P.A. Adam Jamal, S.I.P., M.P.A.					
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 perencanaan pegawai sebagai ilmu pengetahuan	1. Menjelaskan pengertian Perencanaan Pegawai 2. Mengidentifikasi ruang lingkup perencanaan pegawai 3. menjelaskan tujuan perencanaan pegawai	Kriteria: Mahasiswa aktif dalam bertanya dan mampu berargumentasi tentang perencanaan pegawai Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Kuliah mimbarnya jawab 2 X 50	Kuliah mimbarnya tanya jawab 2 x 50	Materi: perencanaan pegawai sebagai ilmu pengetahuan Pustaka: <i>Nawawi, Hadari. 2010. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif . Gajah Mada University Press</i>	4%
2	Mahasiswa mampu menjelaskan orientasi perencanaan pegawai dan unsure-unsur perencanaan pegawai	1. Menjelaskan orientasi perencanaan pegawai 2. Mengidentifikasi unsure-unsur perencanaan pegawai	Kriteria: Mahasiswa mampu menjelaskan tentang orientasi perencanaan pegawai dan unsure-unsur perencanaan pegawai Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Kuliah mimbarnya jawab 2 X 50		Materi: orientasi perencanaan pegawai Pustaka: <i>Mangukunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	4%
3	Mahasiswa mampu menjelaskan kebutuhan, tujuan dan kepentingan perencanaan pegawai .	1. Menjelaskan kebutuhan perencanaan pegawai 2. Menjelaskan tujuan perencanaan pegawai 3. Menjelaskan kepentingan perencanaan pegawai	Kriteria: Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kebutuhan, tujuan dan kepentingan perencanaan pegawai Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Kuliah mimbarnya Jawab 2 X 50		Materi: tujuan dan kepentingan perencanaan pegawai Pustaka: <i>Nawawi, Hadari. 2010. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif . Gajah Mada University Press</i>	4%
4	Mahasiswa mampu menjelaskan sistem perencanaan pegawai	1. Menjelaskan penyusunan anggaran kepegawaian 2. Menjelaskan penyusunan program kepegawaian	Kriteria: Mahasiswa mampu menjelaskan tentang sistem perencanaan pegawai Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Kuliah mimbarnya Jawab 2 X 50		Materi: sistem perencanaan pegawai Pustaka: <i>Hardiyansyah. 2012. Sistem Administrasi & Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik . Gava Media</i>	4%

5	Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan sebagai fungsi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan analisis jabatan 2. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan penilaian pelaksanaan pekerjaan 3. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan seleksi- 4. Menjelaskan perencanaan pegawai dengan kompensasi 5. Menjelaskan perencanaan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan 	<p>Kriteria: Pemahaman mahasiswa tentang perencanaan sebagai fungsi kepegawaian</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Kuliah MimbarTanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: perencanaan sebagai fungsi kepegawaian</p> <p>Pustaka: <i>Nawawi, Hadari. 2010. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif . Gajah Mada University Press</i></p>	4%
6	Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan sebagai fungsi kepegawaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan analisis jabatan 2. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan penarikan pegawai 3. Menjelaskan hubungan perencanaan pegawai dengan seleksi- 4. Menjelaskan perencanaan pegawai dengan kompensasi 5. Menjelaskan perencanaan pegawai dengan pendidikan dan pelatihan 	<p>Kriteria: Pemahaman mahasiswa tentang perencanaan sebagai fungsi kepegawaian</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah MimbarTanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: perencanaan sebagai fungsi kepegawaian</p> <p>Pustaka: <i>Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian . Fokus Media</i></p>	10%
7	Mahasiswa mampu menjelaskan analisis pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pengertian analisis pekerjaan 2. Menjelaskan tentang pentingnya analisis pekerjaan 3. Mengidentifikasi teknik pengumpulan informasi analisis pekerjaan 	<p>Kriteria: Pemahaman serta kemampuan berargumentasi mahasiswa tentang analisis pekerjaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah MimbarTanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: analisis pekerjaan</p> <p>Pustaka: <i>Riniwati, Harsuko. 2016. Human Resource Management: Main Activities and HR Development. UB Press.</i></p>	10%

8	UJIAN TENGAH SEMESTER	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Pegawai sebagai ilmu Pengetahuan 2. Orientasi Perencanaan Pegawai 3. Kebutuhan, Tujuan, dan Kepentingan Perencanaan Pegawai 	<p>Kriteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lembar Penilaian 1. Terdiri atas 4 soal uraian. 2. Bobot soal no. 1 = 10 3. Bobot soal no. 2 = 20 4. Bobot soal no. 3 = 30 5. Bobot soal no. 4 = 40 <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	Test Tertulis 2 X 50		<p>Materi: Mampu menjawab berbagai soal materi 1-7</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2) . Indeks</i></p>	10%
9	Mahasiswa mampu membuat deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi komponen deskripsi jabatan 2. Mengidentifikasi komponen spesifikasi jabatan 3. Menjelaskan standar prestasi kerja 	<p>Kriteria:</p> <p>Pemahaman serta kemampuan mahasiswa untuk berargumentasi tentang deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah Mimbar Tanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan</p> <p>Pustaka: <i>Mangunkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia</i></p>	10%
10	Mahasiswa mampu membuat deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi komponen deskripsi jabatan 2. Mengidentifikasi komponen spesifikasi jabatan 3. Menjelaskan standar prestasi kerja 	<p>Kriteria:</p> <p>Pemahaman serta kemampuan mahasiswa untuk berargumentasi tentang deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah Mimbar Tanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan</p> <p>Pustaka: <i>Riniwati, Harsuko. 2016. Human Resource Management: Main Activities and HR Development. UB Press.</i></p>	8%
11	Mahasiswa mampu membuat peramalan kebutuhan pegawai yang akan datang	Mengidentifikasi teknik peramalan kebutuhan pegawai	<p>Kriteria:</p> <p>Kemampuan mahasiswa dalam pemahaman dan argumentasi tentang peramalan kebutuhan pegawai.</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah mimbar Tanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: peramalan kebutuhan pegawai yang akan datang</p> <p>Pustaka: <i>Mathis, Robert L. 2017. Human Resource Management. Clove Learning.</i></p>	8%
12	Mahasiswa mampu membuat peramalan kebutuhan pegawai yang akan datang	Mengidentifikasi teknik peramalan kebutuhan pegawai	<p>Kriteria:</p> <p>Kemampuan mahasiswa dalam pemahaman dan argumentasi tentang peramalan kebutuhan pegawai.</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Kuliah mimbar Tanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: peramalan kebutuhan pegawai yang akan datang</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2) . Indeks</i></p>	4%
13	Mahasiswa mampu memahami proyeksi persediaan pegawai yang akan datang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan pengertian proyeksi 2. Mengidentifikasi dasar proyeksi persediaan pegawai 	<p>Kriteria:</p> <p>Pemahaman mahasiswa serta kemampuan argumentasi tentang proyeksi persediaan pegawai yang akan datang</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif</p>	Kuliah Mimbar Tanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: proyeksi persediaan pegawai yang akan datang</p> <p>Pustaka: <i>Mathis, Robert L. 2017. Human Resource Management. Clove Learning.</i></p>	3%

14	Mahasiswa mampu membandingkan antara peramalan kebutuhan pegawai dengan proyeksi persediaan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan tujuan membandingkan antara peramalan kebutuhan pegawai dengan proyeksi persediaan pegawai 2. Menentukan kebutuhan netto pegawai 	<p>Kriteria: Mahasiswa mampu berargumentasi tentang peramalan kebutuhan pegawai dan proyeksi persediaan pegawai</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Kuliah MimbarTanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: Perbandingan antara peramalan kebutuhan pegawai dengan proyeksi persediaan pegawai</p> <p>Pustaka: <i>Nawawi, Hadari. 2010. Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif . Gajah Mada University Press</i></p>	3%
15	Mahasiswa mampu memahami kebijakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menilai keefektifan perencanaan pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengidentifikasi perencanaan untuk kekurangan pegawai 2. Mengidentifikasi perencanaan untuk kelebihan pegawai 3. Membuat penilaian atas keefektifan perencanaan pegawai yang dibuat 	<p>Kriteria: Mahasiswa paham serta mampu berargumentasi mengenai tema kebijakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan ,menilai keefektifan perencanaan pegawai</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Kuliah MimbarTanya Jawab 2 X 50		<p>Materi: kebijakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan menilai keefektifan perencanaan pegawai</p> <p>Pustaka: <i>DeCenzo, David A. 2015. Fundamentals of Human Resource Management . John Wiley & Sons Inc.</i></p>	4%
16	Mahasiswa mampu menjawab berbagai soal yang terdiri dari materi 1-15	<ol style="list-style-type: none"> 1. Membuat peramalan kebutuhan pegawai berdasar rata-rata hitung 2. Membuat peramalan kebutuhan pegawai berdasar rata-rata bergerak 3. Membuat peramalan kebutuhan pegawai melalui rata-rata hitung 	<p>Kriteria:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian yang terdapat dalam Lembar Penilaian 3 dilaksanakan pada saat Ujian Akhir Semester (UAS) 2. Soal terdiri dari 2 soal 3. Bobot soal no 1 = 40 4. Bobot soal no 2 = 60 <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	Test Tertulis 2 X 50		<p>Materi: Mampu menjawab berbagai soal materi 1-15</p> <p>Pustaka: <i>Mangunkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia</i></p>	10%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	30%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	50%
3.	Tes	20%
		100%

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.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 4 Oktober 2024

Koordinator Program Studi S1
Ilmu Administrasi Negara



Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP.
NIDN 0019018306

UPM Program Studi S1 Ilmu
Administrasi Negara



Ahmad Nizar Hilmi, S.AP., MPA.
NIDN 0012069402

File PDF ini digenerate pada tanggal 15 April 2025 Jam 08:49 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

VALID