



**Universitas Negeri Surabaya  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Program Studi S1 Psikologi**

Kode Dokumen

## RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan																																	
Kesulitan Belajar	7320102017	Mata Kuliah Pilihan Program Studi	T=2 P=0 ECTS=3.18	5	16 April 2025																																	
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																	
	Ira Darmawanti, M.Psi., psikolog		Dr. Mifakhul Jannah, M.Si.		Yohana Wuri Satwika, S.Psi., M.Psi.																																	
Model Pembelajaran	Project Based Learning																																					
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																					
	Matrik CPL - CPMK																																					
	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 10%;">CPMK</td> <td colspan="16" style="text-align: center;">Minggu Ke</td> </tr> <tr> <td></td> <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> </table>					CPMK	Minggu Ke																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
CPMK	Minggu Ke																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																						
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																						
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas tentang mendapatkan sumber dayam manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan individu untuk mencapai tujuan organisasi, dan penilaian kinerja.																																					
Pustaka	Utama :																																					
	1. Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. 2. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta																																					
	Pendukung :																																					
Dosen Pengampu	Dr. Hermien Laksmiwati, M.Psi. Ira Darmawanti, S.Psi., M.Psi. Satiningsih, S.Psi., M.Si.																																					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk 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	Memahami pengertian Psikologi Personalia	1. Memberikan pengertian tentang personalia 2. Dapat menjelaskan ruang lingkup personalia	<b>Kriteria:</b> Skor 4 bila sangat baik, Skor 3 jika baik, Skor 2 jika cukup, Skor 1 jika kurang	Contextual Instruction (CI) 2 X 50			0%																															
2	Memahami Analisis Jabatan	1. Menjelaskan pengertian 2. Mampu mendeskripsikan aspek-aspek dalam analisis jabatan	<b>Kriteria:</b> 1. lembar penilaian 2. rubrik	Contextual Instruction (CI) 2 X 50			0%																															

3	Memahami Analisis Jabatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan langkah-langkah dan teknik analisis jabatan</li> <li>2. Mampu menunjukkan contoh deskripsi dan spesifikasi jabatan</li> <li>3. Mampu mencermati contoh deskripsi dan spesifikasi jabatan</li> </ol>	<b>Kriteria:</b> Skor 4 bila sangat baik, Skor 3 jika baik, Skor 2 jika cukup, Skor 1 jika kurang	Contextual Instruction (CI) Problem Based Learning and Inquiry (PBL) 2 X 50			0%
4	Mengaplikasikan Analisis Jabatan	Mampu merancang deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan		Project Based Learning (PjBL) 2 X 50			0%
5	Memahami Perencanaan dan Peramalan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menjelaskan dan mengintegrasikan perencanaan sumber daya manusia</li> <li>2. Mampu mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan dalam perencanaan SDM</li> </ol>	<b>Kriteria:</b> Sko4 untuk sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang	Contextual Instruction (CI) Colaborative learning 2 X 50			0%
6	Memahami Perencanaan dan Peramalan Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan pengertian peramalan</li> <li>2. Mampu memahami teknik-teknik dalam peramalan</li> </ol>	<b>Kriteria:</b> skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang	Contextual Instruction (CI) Discovery Learning (DL) 4 X 50			0%
7	UTS			Paper Pencil 4 X 50			0%
8	Memahami Penilaian Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan pengertian, tujuan dan kriteria penilaian kinerja.</li> <li>2. Mampu mendeskripsikan kegunaan dan jenis-jenis penilaian kinerja.</li> </ol>		Contextual Instruction (CI) 2 X 50			0%
9	Memahami dan mengaplikasikan penilaian kinerja	Menjelaskan pengertian dan tujuan penilaian kinerja mendeskripsikan kegunaan dan jenis-jenis penilaian kinerja memahami dan menjelaskan aspek-aspek dan metode penilaian kinerja	<b>Kriteria:</b> skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang	CISOLPjBL 4 X 50			0%
10	Memahami Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan pengertian, tujuan, faktor-faktor dalam kompensasi</li> <li>2. Mendeskripsikan teori motivasi keadilan dalam kompensasi</li> </ol>	<b>Kriteria:</b> skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang	Contextual Instruction (CI) 4 X 50			0%
11	Memahami Kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan proses kompensasi</li> <li>2. Memahami tentang finansial, imbalan, bonus, komisi, dan upah</li> </ol>		Contextual Instruction (CI) 2 X 50			0%
12	Memahami pengembangan sdm	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menjelaskan pengertian, tujuan, manfaat pengembangan SDM</li> <li>2. Mendeskripsikan langkah-langkah pengembangan SDM.</li> </ol>		Contextual Instruction (CI) 2 X 50			0%
13	Mengaplikasikan Pengembangan SDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu mendeskripsikan metode dan strategi pengembangan SDM</li> <li>2. Mengaplikasikan program pengembangan SDM</li> </ol>	<b>Kriteria:</b> 4 sangat baik, 3 baik, 2 cukup, 1 kurang	Self-Directed Learning (SOL) Project Based Learning (PjBL) 4 X 50			0%

14	Memahami Manajemen Karir individual	1. Menjelaskan pengertian, manfaat, dan tujuan manajemen karir individual 2. Mendeskripsikan faktor-faktor penentu karir	<b>Kriteria:</b> 4 sangat baik, 3 baik, 2 cukup, 1 kurang	Contextual Instruction (CI) 4 X 50			0%
15	Memahami Manajemen Karir individual	1. Dapat memahami dan menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir. 2. Menjelaskan peran karyawan dan pemberi kerja		Self-Directed Learning (SOL) Project Based Learning (PjBL) 2 X 50			0%
16	UAS			2 X 50			0%

#### Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
		0%

#### 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.