



**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																																																																																																					
Psikologi Personalia	7320102108	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=2 P=0 ECTS=3.18	3	2 Januari 2023																																																																																																					
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK	Koordinator Program Studi																																																																																																						
	Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi, Psikolog		Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog	Yohana Wuri Satwika, S.Psi., M.Psi.																																																																																																						
Model Pembelajaran	Case Study																																																																																																									
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																																									
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																																									
	CPMK - 1	Menjelaskan ruang lingkup psikologi personalia, perencanaan dan peramalan SDM																																																																																																								
	CPMK - 2	Menjelaskan konsep analisa jabatan dan kompetensi																																																																																																								
	CPMK - 3	Menjelaskan konsep pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian																																																																																																								
	CPMK - 4	Menjelaskan konsep kinerja, coaching dan mentoring																																																																																																								
	Matrik CPL - CPMK																																																																																																									
		<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td>CPMK</td></tr> <tr><td>CPMK-1</td></tr> <tr><td>CPMK-2</td></tr> <tr><td>CPMK-3</td></tr> <tr><td>CPMK-4</td></tr> </table>	CPMK	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4																																																																																																			
	CPMK																																																																																																									
	CPMK-1																																																																																																									
CPMK-2																																																																																																										
CPMK-3																																																																																																										
CPMK-4																																																																																																										
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																																										
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <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> <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> </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-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 ini membelajarkan mahasiswa tentang tentang teori psikologi dalam lingkup pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi analisa jabatan, perencanaan dan peramalan, kompetensi, pengenalan, penempatan dan pemberhentian, kinerja, coaching dan mentoring.																																																																																																									
Pustaka	Utama :																																																																																																									
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group 2. Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: CAPS 3. Mondy, R.W, & Joseph, J.M. (2016). Human Resource Management 14th edition. Penerbit: Pearson Education. USA 4. Hadi, C. & Fattah, H. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat). Sidoarjo: Zifatama Jawara. 																																																																																																								
	Pendukung :																																																																																																									
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Kaswan & Akhyadi. (2015). Pengembangan SDM dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta 2. Loe, A.P. dkk. (2022). Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi). Bandung: Media Sains Indonesia 3. Noe, R.A, etc. (2020). Human Resource Management (Gaining A Competitive Advantage). Penerbit: McGraw-Hill Education. New York 4. Dixit, A.S. (2014). Job Analysis – Relevance and Applicability for Modern Business Environment. Management Journal, 495-502 5. Lancer, N., etc. (2016). Techniques for Coaching and Mentoring second edition. Routledge: New York 6. Taylor, M., Steve, C. (2017). Business Coaching & Mentoring For Dummies, second edition. John Wiley & Sons: New Jersey 7. Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM . Bandung: Alfabeta 8. Sahir, S. H, dkk. (2022). Pengantar Manajemen Kinerja. Medan: Yayasan Kita Menulis. 																																																																																																								

Dosen Pengampu		Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog. Meita Santi Budiani, S.Psi., M.Psi.					
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 ruang lingkup psikologi personalia	Mahasiswa dapat menjelaskan konsep psikologi personalia	Kriteria: 1. Presentasi kelompok 2. Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Konsep psikologi personalia Pustaka: Hadi, C. & Fattah, H. (2017). <i>Psikologi Industri dan Organisasi (Suatu Pengantar Singkat)</i> . Sidoarjo: Zifatama Jawaara.	2%
2	Memahami perencanaan SDM	1. Mahasiswa dapat menjelaskan pengertian perencanaan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan manfaat perencanaan SDM 3. Mahasiswa dapat menjelaskan tujuan perencanaan SDM 4. Mahasiswa dapat menjelaskan langkah-langkah perencanaan SDM 5. Mahasiswa dapat menjelaskan proses perencanaan SDM	Kriteria: 1. Presentasi kelompok 2. Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Perencanaan SDM Pustaka: Priansa, D. J. (2014). <i>Perencanaan & Pengembangan SDM</i> . Bandung: Alfabeta	3%
3	Memahami peramalan kebutuhan SDM	1. Mahasiswa dapat menjelaskan konsep peramalan kebutuhan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan metode peramalan kebutuhan 3. Mahasiswa dapat menjelaskan teknik peramalan kebutuhan 4. Mahasiswa dapat menjelaskan penentuan kebutuhan SDM 5. Mahasiswa dapat menjelaskan analisis ketersediaan SDM	Kriteria: 1. Presentasi kelompok 2. Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Peramalan kebutuhan SDM Pustaka: Mondy, R.W, & Joseph, J.M. (2016). <i>Human Resource Management 14th edition</i> . Penerbit: Pearson Education. USA	3%
4	Memahami perencanaan dan peramalan	Mahasiswa dapat memahami dan menjelaskan konsep perencanaan dan peramalan kebutuhan	Kriteria: Penugasan Kelompok Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Case Study 2 X 50		Materi: Perencanaan dan peramalan Pustaka: Priansa, D. J. (2014). <i>Perencanaan & Pengembangan SDM</i> . Bandung: Alfabeta	2%
5	Memahami konsep analisa jabatan	1. Mahasiswa dapat menjelaskan pengertian analisa jabatan 2. Mahasiswa dapat menjelaskan tujuan analisa jabatan 3. Mahasiswa dapat menjelaskan pengumpulan informasi analisa jabatan 4. Mahasiswa dapat menjelaskan sistem informasi analisa jabatan	Kriteria: 1. Presentasi kelompok 2. Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Pengertian dan tujuan analisa jabatan Pustaka: Kaswan & Akhyadi. (2015). <i>Pengembangan SDM dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi</i> . Bandung: Penerbit CV. Alfabeta	2%

6	Memahami langkah-langkah analisa jabatan, teknik analisa jabatan, deskripsi dan spesifikasi jabatan	1.Mahasiswa dapat menjelaskan langkah-langkah analisa jabatan 2.Mahasiswa dapat menjelaskan teknik analisa jabatan 3.Mahasiswa dapat menjelaskan deskripsi dan spesifikasi jabatan	Kriteria: 1.Presentasi kelompok 2.Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Pengertian dan tujuan analisa jabatan Pustaka: <i>Kaswan & Akhyadi. (2015). Pengembangan SDM dari Konsepsi, Paradigma dan Fungsi Sampai Aplikasi. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta</i>	2%
7	Menguasai konsep analisa jabatan	Mahasiswa dapat menjelaskan dan menguasai konsep analisa jabatan	Kriteria: Penugasan Kelompok Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Case Study 2 X 50		Materi: Konsep analisa jabatan Pustaka: <i>Noe, R.A, etc. (2020). Human Resource Management (Gaining A Competitive Advantage). Penerbit: McGraw-Hill Education. New York</i>	3%
8	UTS	UTS	Kriteria: UTS Bentuk Penilaian : Tes	UTS 2 X 50		Materi: Materi Pertemuan 1-7 Pustaka: <i>Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group</i>	20%
9	Memahami konsep kompetensi	1.Menjelaskan pengertian kompetensi 2.Menjelaskan jenis-jenis kompetensi 3.Menjelaskan cara membangun model kompetensi 4.Menjelaskan cara mengukur kompetensi	Kriteria: 1.Presentasi kelompok 2.Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 4 X 50		Materi: Konsep dasar kompetensi Pustaka: <i>Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group</i>	3%
10	Memahami SDM berbasis kompetensi	Menjelaskan cara mengukur kompetensi	Kriteria: Penugasan Kelompok Case Study Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Case Study 2 X 50		Materi: SDM berbasis kompetensi Pustaka: <i>Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: CAPS</i>	5%
11	Memahami konsep pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian	1.Menjelaskan tujuan pengenalan 2.Menjelaskan manfaat pengenalan 3.Menjelaskan program pengenalan 4.Menjelaskan mutasi dan promosi 5.Menjelaskan tentang PHK	Kriteria: 1.Presentasi kelompok 2.Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Konsep pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian Pustaka: <i>Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: CAPS</i>	5%
12	Menguasai pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian	Menjelaskan dan menguasai pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian	Kriteria: Penugasan Kelompok Case Study Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Case Study 2 X 50		Materi: Pengenalan/sosialisasi, penempatan dan pemberhentian Pustaka: <i>Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM . Bandung: Alfabeta</i>	5%
13	Memahami konsep kinerja	1.Mampu menjelaskan pengertian kinerja 2.Mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja 3.Mampu menjelaskan strategi peningkatan kinerja	Kriteria: 1.Presentasi kelompok 2.Review dokumen makalah Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Self-Directed Learning (SOL) 2 X 50		Materi: Faktor yang mempengaruhi kinerja dan strategi peningkatannya Pustaka: <i>Sahir, S. H, dkk. (2022). Pengantar Manajemen Kinerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.</i>	5%

14	Memahami Konsep Coaching dan Mentoring	<p>1.Mampu menjelaskan pengertian coaching dan mentoring</p> <p>2.Mampu menjelaskan mengenai konsep coaching</p> <p>3.Mampu menjelaskan mengenai konsep mentoring</p>	<p>Kriteria:</p> <p>1.Presentasi kelompok</p> <p>2.Review dokumen makalah</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Self-Directed Learning (SOL) 2 X 50		<p>Materi: Model coaching dan mentoring</p> <p>Pustaka: <i>Lancer, N., etc. (2016). Techniques for Coaching and Mentoring second edition. Routledge: New York</i></p> <hr/> <p>Materi: Model coaching dan mentoring</p> <p>Pustaka: <i>Taylor, M., Steve, C. (2017). Business Coaching & Mentoring For Dummies, second edition. John Wiley & Sons: New Jersey</i></p>	5%
15	Menguasai coaching dan mentoring	<p>1.Dapat menjelaskan dan menguasai coaching dan mentoring</p> <p>2.Menjelaskan peran karyawan dan pemberi kerja</p>	<p>Kriteria: Penugasan Kelompok Case Study</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Case Study 2 X 50		<p>Materi: Konsep coaching dan mentoring</p> <p>Pustaka: <i>Lancer, N., etc. (2016). Techniques for Coaching and Mentoring second edition. Routledge: New York</i></p>	5%
16	UAS	UAS	<p>Kriteria: UAS</p> <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	UAS 2 X 50		<p>Materi: Materi Pertemuan 9-15</p> <p>Pustaka: <i>Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Jakarta: CAPS</i></p>	30%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	33%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	17%
3.	Tes	50%
		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.

Koordinator Program Studi S1
Psikologi



Yohana Wuri Satwika, S.Psi.,
M.Psi.
NIDN 0013038801

UPM Program Studi S1 Psikologi



Mimbar Oktaviana, S.Pd., M.Si.
NIDN 2129109401

File PDF ini digenerate pada tanggal 12 April 2025 Jam 12:33 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

