



Deskripsi Singkat MK		Mata kuliah ini memberikan pengetahuan, yang komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta pokok-pokok utama dalam bidang sumber daya manusia. Dengan demikian diharapkan agar mahasiswa memperoleh pemahaman mengenai berbagai konsep dasar dan penerapan MSDM sebagai bekal untuk terjun ke dalam dunia kerja					
Pustaka		Utama :					
		1. 1. Anggara, Sahya. 2016. Administrasi Kepegawaian Negara. Bandung: Pustaka Setia 2. 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara 3. 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL					
		Pendukung :					
		1. Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada					
Dosen Pengampu		Dr. Prasetyo Isbandono, S.Sos., M.Si. Dr. Agus Prastyawan, S.Sos., M.Si. Dian Arlupi Utami, S.Sos., M.AP. Lena Citra Manggalasari, M.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 MSDM sebagai ilmu pengetahuan		Kriteria: keaktifan bertanya dan menjawab Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	3x50		Materi: hubungan SDM dengan organisasi sektor publik Pustaka: 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	5%
2	Mampu merekomendasikan alternatif solusi di bidang kebijakan , tata kelola kepegawaian dan pembangunan sektor publik dan mengembangkan etika pelayanan publik	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	luring 3x50		Materi: Ruang lingkup MSDM Pustaka: 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	5%
3	Mahasiswa mampu menjelaskan keunggulan kompetitif melalui MSDM.	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah & Diskusi 3x50		Materi: keunggulan kompetitif melalui MSDM. Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL Materi: keunggulan kompetitif melalui MSDM. Pustaka: 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	5%

4	Mahasiswa mampu menjelaskan keunggulan kompetitif melalui MSDM.	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah & Diskusi 3x50		Materi: keunggulan kompetitif melalui MSDM. Pustaka: 3. <i>PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL</i> Materi: keunggulan kompetitif melalui MSDM. Pustaka: 2. <i>UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara</i>	5%
5	Mahasiswa mampu membuat perencanaan kepegawaian	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, presentasi & diskusi 3x50		Materi: kebutuhan SDM, Formasi SDM serta rekrutmen dan seleksi SDM Pustaka: <i>Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada</i>	5%
6	Mahasiswa mampu membuat perencanaan kepegawaian	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, presentasi & diskusi 3x50		Materi: kebutuhan SDM, Formasi SDM serta rekrutmen dan seleksi SDM Pustaka: <i>Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada</i>	5%

7	Mahasiswa mampu memahami orientasi/ penempatan pegawai	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: Prinsip, tahapan pengangkatan SDM dan penempatan SDM Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	5%
8	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Aktif dalam diskusi	Kriteria: Menjawab pertanyaan secara benar Bentuk Penilaian : Tes	Tes Tulis 3x50		Materi: semua materi yang telah diberikan Pustaka: 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	15%
9	Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengembangkan program pengembangan SDM	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah & Diskusi 3x50		Materi: sasaran pengembangan SDM, jenis-jenis pengembangan SDM dan metode pengembangan SDM Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	5%
10	Mahasiswa mampu memahami konsep penilaian kinerja SDM, Metode penilaian SDM serta pengembangan indicator kinerja SDM sector publik	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: konsep penilaian kinerja SDM, Metode penilaian SDM serta pengembangan indicator kinerja SDM sector publik Pustaka: 2. UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	5%

11	Mahasiswa mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: pembinaan dan system karier Memahami & menjelaskan konsep pangkat, macam-macam kenaikan pangkat dan syarat kenaikan pangkat Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	5%
12	Mahasiswa mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Mampu menggunakan konsep kebijakan, tata kelola kepegawaian dan implementasi regulasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pembangunan sektor publik	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: pembinaan dan system karier Memahami & menjelaskan konsep pangkat, macam-macam kenaikan pangkat dan syarat kenaikan pangkat Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	5%
13	Mahasiswa mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: pembinaan dan system karier Memahami & menjelaskan konsep pangkat, macam-macam kenaikan pangkat dan syarat kenaikan pangkat Pustaka: 3. PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL	5%

14	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: konsep Motivasi dan kompensasi SDM Pustaka: 3. <i>PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL</i>	5%
15	Mahasiswa mampu memahami bagaimana system dalam pemberhentian (pensiunan) bagi SDM	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Kriteria: Aktif dalam diskusi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Presentasi & Diskusi 3x50		Materi: system dalam pemberhentian (pensiunan) bagi SDM Pustaka: 3. <i>PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL</i>	5%
16	mampu memahami berbagai konsep dasar dan penerapan MSDM sebagai bekal untuk terjun ke dalam dunia kerja	mampu memahami pembinaan SDM yang meliputi pembinaan jiwakorps dan kode etik SDM serta pembinaan dan system karier	Kriteria: Menjawab pertanyaan dengan cermat dan bertanggung jawab Bentuk Penilaian : Tes	Tes Tulis 3x50		Materi: semua materi yang telah diberikan Pustaka: 2. <i>UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara</i>	15%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	70%
2.	Tes	30%
		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 21 Desember 2024

Koordinator Program Studi D4
Administrasi Negara



WENI ROSDIANA
NIDN 0023097908

UPM Program Studi D4
Administrasi Negara



NIDN 0018048710

File PDF ini digenerate pada tanggal 6 Desember 2025 Jam 17:20 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

