

# **PORTOFOLIO**



**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**3 SKS (MNA1304)**

**SEKOLAH PASCASARJANA**

**Program Studi MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI**

**2022**



**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI**  
**SEKOLAH PASCA SARJANA**  
**Program Studi Magister Administrasi Publik**

**RENCANA PROGRAM DAN KEGIATAN PEMBELAJARAN SEMESTER (RPKPS)**

Kode Mata Kuliah	Nama Mata Kuliah	Bobot (sks)	Semester	Rumpun MK	Mata Kuliah Prasyarat
MNA1304	<b>MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>	3	1 (satu)	Mata Kuliah Wajib Prodi	
<b>Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) PS</b>	CPL1. Mampu dalam menganalisis permasalahan sosial serta menemukan gagasan pemecahan masalah dengan menggunakan kebijakan publik berdasarkan prinsip transparansi				
	CPL2. Mampu dalam mengidentifikasi permasalahan pelayanan publik dan perencanaan pembangunan daerah berdasarkan prinsip akuntabilitas				
<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>	Setelah menyelesaikan pembelajaran mata kuliah management Sumber Daya Manusia, mahasiswa mampu:				
	CPMK1	Mahasiswa mampu menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana system managemen sumber daya manusia pada sebuah institusi			
	CPMK2	Mahasiswa mampu menelaah bagaimana desain kerja dan analisis pekerjaan dalam menunjang system managemen sumberdaya manusia			
	CPMK3	Mahasiswa mampu menguasai dan menganalisis system perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi, hubungan serikat karyawan			
<b>Deskripsi Singkat Mata Kuliah</b>	Mata Kuliah Berkehidupan Bermasyarakat (MKBB) Manajemen SDM merupakan mata kuliah yang membekali pengetahuan dan pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat dengan mengedepankan penguasaan topik utama, yaitu, manajemen sumber daya manusia, sistem perencanaan SDM, Desain Pekerjaan dan analisis pekerjaan, penarikan SDM, pengembangan SDM (karir promosi, pemindahan) kompenasi, hubungan serikat karyawan.				
<b>Bahan Kajian/Materi Pembelajaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar manajemen SDM</li> <li>2. Analisis kebutuhan tenaga kerja</li> <li>3. Perencanaan tenaga kerja</li> <li>4. Rekrutmen manajemen SDM</li> <li>5. Seleksi sumber daya manusia</li> <li>6. Orientasi Sumber daya manusia</li> <li>7. Pengembangan sumber daya manusia</li> <li>8. Pentingnya kompensasi</li> <li>9. Bentuk dan jenis kompensasi</li> <li>10. Motivasi dan kepemimpinan</li> </ol>				
<b>Metode Penilaian dan Kaitan dengan CPMK</b>	<b>Komponen Penilaian</b>	<b>Persentase</b>	<b>CPMK</b>		
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	Metode tes/ evaluasi dilaksanakan melalui penugasan terstruktur	30	√	√	√
	UTS	30	√	√	
	UAS	40			√
Nilai pada ujian praktikum termasuk dalam penilaian tugas			√		
		100			

<b>Referensi:</b>	<p><b>Utama:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Byars, Lloyd L., leslie W. rue, Nabil A. ibrahim, 2016, Human resource management 11, mcgraw Hill, New York City</li> <li>2. Cascio, wayne F., 2016, Managing Human Resource 10, Productivity Quality of Works, Profits. McGraw Hill, New York City</li> <li>3. Dessler, Gary, 2016, Fundamentals of Human Resource Management 4, Pearson Education Inc, New York City</li> <li>4. Gatewood, Robert, ubert S Felid, Murray Barrick 2016, Human Resource Selection 8, (HC), Cengage Learning, Boston</li> <li>5. Harsing, Anne-Wil and Ashly Pinnington, 2015, Internasional Human Resource Manajemen 4, Sage Publication, California</li> </ol> <p><b>Pendukung:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mello, Jeffrey A., 2015, Strategic Human Resource Management 4 (HC), Cengage Learning, Boston</li> <li>2. Mondy, R. Wayne, Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management 14, Pearson Education Inc. New York.</li> <li>3. Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wrigh, 2016, Fundamentals of Human Resource Management 7, McGraw Hill New York City</li> <li>4. Noe, Raymond A.2015, Human Resource Management 9, Global Edition, Mcgraw Hill, New York City</li> <li>5. Wilton, Nick, 2016, Introduction to Human Resource Manajemen 3, sage Publication California</li> </ol>		
<b>Nama Dosen Pengampu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Dr. Totok Sasongko, MM</b></li> <li>2. Dr. Muhamad Rifai, S.E., MM</li> </ol>		
<b>Otorisasi</b>	<b>Tanggal Penyusunan</b>	<b>Koordinator Mata Kuliah</b>	<b>Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik</b>
	15 februari 2021	<b>Dr. Totok Sasongko, MM</b>	<b>Dr. Cahyo Sasmito, S.H., M.Si</b>

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang Direncanakan (Sub CPMK)	Bahan Kajian/Materi Pembelajaran	Bentuk dan Metode Pembelajaran (Media dan Sumber Belajar)	Penilaian	Bobot
1	2	3	4		
1	Memahami Rencana Pembelajaran Semester (RPS), kontrak perkuliahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kontrak kuliah dan strategi belajar</li> <li>Konsep dasar manajemen sumberdaya manusia</li> </ul>			
2	Mampu Menguasai konsep dasar sistem, siklus dan proses kebijakan publik	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsep dasar manajemen SDM</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b> Diskusi Tanya-Jawab	<b>Review materi, Diskusi, Tanya Jawab dalam bentuk</b> penilaian sikap, performance, diskusi kelas	10
3-4	Mahasiswa mampu menganalisis pengaruh kebijakan pemerintah terkait dengan Arah Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan sumber daya manusia</li> <li>Communication in the service interaction</li> <li>Productivity</li> <li>Planning productivity and quality intervention</li> </ul>	<b>Offline</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Metode:</b> <i>diskusi Tanya-Jawab</i></li> <li><i>case base learning</i></li> </ul>	Assessment dalam bentuk hasil karya <b>dalam bentuk</b> makalah, PPT dan Presentasi	20
5-6	Mahasiswa mampu menganalisis system	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan tenaga kerja</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b>	<b>Review materi, Diskusi, Tanya Jawab dalam bentuk</b> penilaian sikap, performance, diskusi kelas	10

	perencanaan dan kebutuhan tenaga kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis kebutuhan tenaga kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi Tanya-Jawab</i></li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>		
7	Mahasiswa mampu menganalisis proses rekrutment manajemen SDM serta seleksi dan orientasi sumber daya manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutment manajemen SDM</li> <li>• Seleksi sumber daya manusia</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi Tanya-Jawab</i></li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>		
8	UTS		Offline <b>Metode:</b> Case based learning		
9-10	Mahasiswa mampu menguasai & menganalisis tentang pengembangan karier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian, ruang lingkup dan langkah-langkah terkait karier</li> <li>• Informasi dan konseling pada perencanaan karier dan pengembangan karir</li> <li>• Manfaat perencanaan dan pengembangan karir</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi Tanya-Jawab</i></li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>	Assesment dalam bentuk hasil karya dalam bentuk makalah, PPT dan Presentasi	<b>10</b>

11	Mahasiswa mampu menguasai dan memberikan analisisnya tentang jalur promosi & pemindahan karyawan sebagai solusi MSDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jalur, dasar, dan jenis promosi</li> <li>• Kecakapan kerja versus senioritas</li> <li>• Pemindahan</li> <li>• Rencana promosi &amp; pemindahan</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi</i> Tanya-Jawab</li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>	Assesment dalam bentuk hasil karya <b>dalam bentuk</b> porofolio	10
12-13	Mampu menguasai dan memberikan analisisnya tentang penilaian prestasi kerja, perhitungan besarnya upah/gaji keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arti pentingnya penilaian prestasi kerja</li> <li>• Tujuan dan hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja</li> <li>• Unsur-unsur pelaksanaan dalam penilaian prestasi kerja</li> <li>• Pengertian dan faktor—faktor yang mempengaruhi upah dan kompensasi</li> <li>• Fungsi dan tujuan pemberian upah dan kompensasi</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi</i> Tanya-Jawab</li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>	Assesment dalam bentuk hasil karya <b>dalam bentuk</b> makalah, PPT dan Presentasi	10
14-15	Mahasiswa mampu menguasai dan memberikan analisisnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landasan pertimbangan</li> </ul>	<b>Offline Metode:</b>	Assesment dalam bentuk hasil karya <b>dalam bentuk</b> porofolio	10

	tentang labor relations dan hubungan serikat karyawan	pembentukan serikat karyawan <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kesepakatan kerja bersama</li> <li>• Hubungan pekerja-manajemen tindakan disiplin dan pengaduan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>diskusi</i> Tanya-Jawab</li> <li>• <i>case base learning</i></li> </ul>		
16	UAS				

**Catatan sesuai dengan SN Dikti Permendikbud No 3/2020:**

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-CP 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. Teknik 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.



Bentuk Penilaian Mata Kuliah Manajemen Sumberdaya Manusia

<b>Minggu ke-(1)</b>	<b>CPMK (2)</b>	<b>Bentuk Asesmen (Penilaian) (3)</b>	<b>Bobot (%) (4)</b>
<b>2-4</b>	Mahasiswa mampu menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana system manajemen sumber daya manusia pada sebuah institusi	1. Diskusi 2. Case based learning	15 15
<b>5-8</b>	Mahasiswa mampu menelaah bagaimana desain kerja dan analisis pekerjaan dalam menunjang system manajemen sumberdaya manusia	1. Diskusi 2. Case based learning	15 15
<b>10-15</b>	Mahasiswa mampu menguasai dan menganalisis system perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi, hubungan serikat karyawan	1. Diskusi 2. Case based learning 3. Diskusi 4. Case based learning	10 10 10 10

## RENCANA TUGAS

CPMK	Sub-CPMK	Materi	Bentuk	Penilaian
1	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsep dasar manajemen SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi</li> </ul>	Penilaian berdasarkan pada kemampuan mendeskripsikan dan penguasaan mengenai konsep dasar MSDM pada sector kebijakan public yang ditetapkan oleh pemerintah melalui diskusi kelas.
	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan sumber daya manusia</li> <li>Communication in the service interaction</li> <li>Productivity</li> <li>Planning productivity and quality intervention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi</li> <li>Case based learning</li> </ul>	Penilaian berdasarkan pada kemampuan menganalisis pengaruh MSDM pada sector kebijakan public terhadap problem yang terjadi pada masyarakat melalui penulisan makalah dan melakukan presentasi menggunakan PPT
2	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perencanaan tenaga kerja</li> <li>Analisis kebutuhan tenaga kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi</li> <li>Case based learning</li> </ul>	Penilaian berdasarkan pada jobless-problem dengan menggunakan kemampuan mengidentifikasi/mendeskripsikan dengan penguasaan teori Perencanaan & kebutuhan tenaga kerja, sehingga Problem pengangguran ada solusinya
	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rekrutment manajemen SDM</li> <li>Seleksi sumber daya manusia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi</li> <li>Case based learning</li> </ul>	Penilaian berdasarkan pada kemampuan menganalisis beban kerja dan jobdisk dengan melalui Rekrutment dan seleksi sebagai wujud manajemen SDM, melalui penulisan makalah dan melakukan presentasi menggunakan PPT
3	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengertian, ruang lingkup dan langkah-langkah terkait karier</li> <li>Informasi dan konseling pada perencanaan karier dan pengembangan karir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diskusi</li> <li>Case based learning</li> </ul>	Penilaian berdasarkan pada kemampuan menganalisis ruang lingkup karier: perencanaan karier dan pengembangan karir, melalui penulisan makalah dan melakukan presentasi menggunakan PPT

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manfaat perencanaan dan pengembangan karir</li> </ul>		
	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jalur, dasar, dan jenis promosi</li> <li>• Kecakapan kerja versus senioritas</li> <li>• Pemindahan</li> <li>• Rencana promosi &amp; pemindahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskusi</li> <li>• Case based learning</li> </ul>	
	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arti pentingnya penilaian prestasi kerja</li> <li>• Tujuan dan hal yang perlu diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja</li> <li>• Unsur-unsur pelaksanaan dalam penilaian prestasi kerja</li> <li>• Pengertian dan faktor—faktor yang mempengaruhi upah dan kompensasi</li> <li>• Fungsi dan tujuan pemberian upah dan kompensasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskusi</li> <li>• Case based learning</li> </ul>	
	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Landasan pertimbangan pembentukan serikat karyawan</li> <li>• Kesepakatan kerja Bersama</li> <li>• Hubungan pekerja-manajemen tindakan disiplin dan pengaduan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskusi</li> <li>• Case based learning</li> </ul>	<p>Penilaian berdasarkan pada kemampuan mengimplementasikan kebijakan terhadap pemecahan permasalahan yang ada di masyarakat dalam bentuk project kelompok yang hasilnya dilaporkan dalam bentuk porofolio dan disajikan dalam bentuk presentasi PPT</p>

## RUBRIK PENILAIAN

No	Prinsip Penilaian	Pengertian
1	<b>Edukatif</b>	merupakan penilaian yang memotivasi mahasiswa agar mampu: a. memperbaiki perencanaan dan cara belajar; dan b. meraih capaian pembelajaran lulusan
2	<b>Otentik</b>	merupakan penilaian yang berorientasi pada proses belajar yang berkesinambungan dan hasil belajar yang mencerminkan kemampuan mahasiswa pada saat proses pembelajaran berlangsung.
3	<b>Objektif</b>	merupakan penilaian yang didasarkan pada stándar yang disepakati antara dosen dan mahasiswa serta bebas dari pengaruh subjektivitas penilai dan yang dinilai.
4	<b>Akuntabel</b>	merupakan penilaian yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan kriteria yang jelas, disepakati pada awal kuliah, dan dipahami oleh mahasiswa.
5	<b>Transparan</b>	merupakan penilaian yang prosedur dan hasil penilaiannya dapat diakses oleh semua pemangku kepentingan.

### 1. Rubrik penilaian diskusi

<b>GRADE</b>	<b>SKOR</b>	<b>KRITERIA PENILAIAN</b>
<b>Sangat kurang</b>	<b>&lt;20</b>	Materi dalam diskusi disajikan tidak teratur dan tidak menunjukkan kesesuaian dengan topik bahasan
<b>Kurang</b>	<b>21–40</b>	Materi dalam diskusi disajikan teratur namun kurang sesuai dengan topik bahasan
<b>Cukup</b>	<b>41– 60</b>	Materi dalam diskusi disajikan tersistematis, dan sesuai dengan topik bahasan, namun kurang dapat diimplementasikan
<b>Baik</b>	<b>61- 80</b>	Materi dalam diskusi disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan, kurang inovatif
<b>Sangat Baik</b>	<b>&gt;81</b>	Materi dalam diskusi disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan dan inovatif

### 2. Rubrik penilaian makalah

<b>GRADE</b>	<b>SKOR</b>	<b>KRITERIA PENILAIAN</b>
<b>Sangat kurang</b>	<b>&lt;20</b>	Makalah yang disajikan tidak teratur dan tidak menunjukkan kesesuaian dengan topik bahasan
<b>Kurang</b>	<b>21–40</b>	Makalah yang disajikan teratur namun kurang sesuai dengan topik bahasan
<b>Cukup</b>	<b>41– 60</b>	Makalah yang disajikan tersistematis, dan sesuai dengan topik bahasan, namun kurang dapat diimplementasikan
<b>Baik</b>	<b>61- 80</b>	Makalah yang disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan, kurang inovatif
<b>Sangat Baik</b>	<b>&gt;81</b>	Makalah yang disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan dan inovatif

### 3. Rubrik penilaian PPT dan Presentasi

Aspek/Dimensi yang Dinilai	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
	<20	(21-40)	(41-60)	(61-80)	≥80
Kemampuan Komunikasi	Tidak dapat berkomunikasi dengan baik dan tata bahasa yang kurang terstruktur	Dapat berkomunikasi dengan baik dan tata bahasa yang kurang terstruktur	Komunikasi cukup baik dan tata bahasa yang terstruktur	Komunikasi baik dan tata bahasa yang terstruktur	Komunikasi baik dan tata bahasa sesuai dengan EYD yang terstruktur
Penguasaan Materi	Materi disajikan tidak teratur dan tidak menunjukkan kesesuaian dengan topik bahasan	Materi disajikan teratur namun kurang sesuai dengan topik bahasan	Materi disajikan tersistematis, dan sesuai dengan topik bahasan, namun kurang dapat diimplementasikan	Materi disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan, kurang inovatif	Materi disajikan sistematis, sesuai dengan topik bahasan, dapat diimplementasikan dan inovatif
Kemampuan Menghadapi Pertanyaan	Tidak dapat menjawab pertanyaan yang disampaikan oleh audien	Dapat menjawab pertanyaan tetapi tidak terstruktur	Dapat menjawab pertanyaan terstruktur tetapi kurang lengkap	Dapat menjawab pertanyaan terstruktur dengan lengkap	Dapat menjawab pertanyaan dengan lengkap terstruktur dan sistematis
Penggunaan Alat Peraga Presentasi	Tidak mengerti cara menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD dll	Tidak dapat menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD dll,	Dapat menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD dll dengan bantuan	Dapat menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD dll dengan tanpa bantuan	Dapat menggunakan alat peraga seperti laptop, LCD dll dengan tanpa

		tetapi dapat mengoperasikan			bantuan dengan cepat
Ketepatan Menyelesaikan Masalah	Tidak dapat menyelesaikan masalah	Dapat memberikan penyelesaian masalah tetapi tidak solutif	Dapat memberikan penyelesaian masalah tetapi kurang solutif	Dapat memberikan penyelesaian masalah dengan solutif tetapi kurang efektif	Dapat memberikan penyelesaian masalah dengan solutif dan efektif
Design PPT	Tidak dapat mendesain PPT	Design PPT hasil dari word	Design PPT cukup baik tetapi kurang sesuai kaidah	PPT didesain sesuai kaidah	PPT didesain sesuai kaidah dan menarik

#### 4. Rubrik penilaian portofolio

Aspek/ Dimensi yang Dinilai	Skala Penilaian				
	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
	(Skor < 20)	(21-40)	(41-60)	(61-80)	(Skor ≥ 81)
<b>Organisasi</b>	Tidak ada organisasi yang jelas. Fakta tidak digunakan untuk mendukung pernyataan.	Cukup fokus, namun bukti kurang mencukupi untuk digunakan dalam menarik kesimpulan.	Presentasi mempunyai fokus dan menyajikan beberapa bukti yang mendukung kesimpulan.	Terorganisasi dengan baik dan menyajikan fakta yang meyakinkan untuk mendukung kesimpulan.	Terorganisasi dengan menyajikan fakta yang didukung oleh contoh yang telah dianalisis sesuai konsep.
<b>Isi</b>	Isinya tidak akurat atau terlalu umum. Pendengar tidak belajar apapun atau kadang menyesatkan.	Isinya kurang akurat, karena tidak ada data faktual, tidak menambah pemahaman pendengar	Isi secara umum akurat, tetapi tidak lengkap. Para pendengar bisa mempelajari beberapa fakta yang tersirat, tetapi mereka tidak menambah wawasan baru	Isi akurat dan lengkap. Para pendengar menambah wawasan baru tentang topik tersebut.	Isi mampu menggugah pendengar untuk mengembangkan pikiran.

			tentang topik tersebut.		
<b>Gaya Presentasi</b>	Pembicara cemas dan tidak nyaman, dan membaca berbagai catatan daripada berbicara. Pendengar sering diabaikan. Tidak terjadi kontak mata karena pembicara lebih banyak melihat ke papan tulis atau layar.	Berpatokan pada catatan, tidak ada ide yang dikembangkan di luar catatan, suara monoton	Secara umum pembicara tenang, tetapi dengan nada yang datar dan cukup sering bergantung pada catatan. Kadang kadang kontak mata dengan pendengar diabaikan.	Pembicara tenang dan menggunakan intonasi yang tepat, berbicara tanpa bergantung pada catatan, dan berinteraksi secara intensif dengan pendengar. Pembicara selalu kontak mata dengan pendengar.	Berbicara dengan semangat, menularkan semangat dan antusiasme pada pendengar

### Daftar Nilai Mata Kuliah

No	Nama	NIM	CPMK1		nilai CPM K 1	CPMK2		nilai CPM K 2	CPMK3				nilai CPM K 3
			sub cpmk1	sub cpmk2		sub cpmk3	sub cpmk4		sub cpmk5	sub cpmk6	sub cpmk7	sub cpmk8	
1	DIDIKARDIAN US GANDUR	2020420015	42.5	42.5	85	40	40	80	20	20	20	20	80
2	HENDRI	2020420016	35	35	70	35	35	70	17.5	17.5	17.5	17.5	70
3	DIAN KARTINI	2020420017	42.5	42.5	85	40	40	80	20	20	20	20	80
4	TEKI KAROBA	2020420019	35	35	70	40	40	80	20	20	20	20	80
5	TRI SUTRISNO	2020420020	35	35	70	35	35	70	17.5	17.5	17.5	17.5	70
6	DOEF	2021420001	42.5	42.5	85	40	40	80	20	20	20	20	80
7	FIRMANUDDIN LILAWANGSA	2021420002	35	35	70	35	35	70	17.5	17.5	17.5	17.5	70



8	RATNA SETYO RAHAYU	2021420003	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
9	MUHAMMAD ILHAM YAZIM BUSTOMI	2021420004	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
10	MOH. TAUFIK NURHAMDANI	2021420005	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
11	FADLULLOH AMINUDIN	2021420006	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
12	AHMAD NAWAWI	2021420007	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
13	WARSONO	2021420008	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
14	AHMAD MUSDI	2021420009	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
15	NIKEN KUMALASARI	2021420010	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
16	MUH. KHOIRUL AMIN	2021420011	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
17	PURWANTO	2021420012	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
18	MOH. YAMIN	2021420013	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
19	KURNIA DEWIYANTI	2021420014	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
20	PUTRI TRI MAHARANI	2021420015	35	35	<b>70</b>	35	35	<b>70</b>	17.5	17.5	17.5	17.5	<b>70</b>
21	ODNIEL ERDIANTO MALO	2021420016	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
22	FATRIJAL	2021420017	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>

23	MUHAMMAD FATHIN ISMAIL	2021420018	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
24	SALAHUDIN	2021420019	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
25	FRANSISKUS WONDA METE	2021420020	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
26	SUBASTIAN MANUNGGAL A	2021420021	42.5	42.5	<b>85</b>	40	40	<b>80</b>	20	20	20	20	<b>80</b>
<b>Nilai total</b>			1000	1000	2000	975	975	1950	488	488	488	488	1950
<b>Rata-rata</b>			38.46	38.46	76.92	37.50	37.50	75.00	18.75	18.75	18.75	18.75	75.00
<b>Bobot</b>			15	15	30	15	15	30	10	10	10	10	40

<b>Ketercapaian CPMK</b>	
> 80 - 100	Sangat kompeten (Exemplary)
> 69 - 80	Kompeten (Competent)
> 55 - 69	Berkembang (Developing)
> 44 - 55	Kurang Berkembang (Undeveloping)
0 - <44	Tidak memuaskan (Unstatisfactory)

Evaluasi ketercapaian CPMK untuk masing-masing mahasiswa:

1. Mahasiswa yang mendapatkan nilai CPMK dibawah nilai kompeten dapat diberikan tugas tambahan untuk perbaikan
2. Apabila ketercapaian rata-rata CPMK dibawah nilai ketercapaian sangat kompeten maka diperlukan evaluasi mengenai CPMK atau metode pembelajaran


Minggu	CPL	CPMK (CLO)	Sub-CPMK (LLO)	Assesment	Bobot (%)	rata-rata Nilai Mahasiswa (0-100)	S (Nilai Mahasiswa x Bobot (%))	Evaluasi dan tindak lanjut pencapaian CPL
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-2	CPL-1	CPMK-1	Sub-CPMK-1	Diskusi	30	76.92	23.08	Berdasarkan hasil ketercapaian CPL, perlu peningkatan metode pembelajaran berupa peningkatan pemahaman, penguasaan teori melalui forum group discussion (FGD)
3-4	CPL-2		Sub-CPMK-2	Tugas 1				
5-6	CPL-1	CPMK-2	Sub-CPMK-3	Diskusi	30	75	22.5	
7-8	CPL-2		Sub-CPMK-4	Tugas 2				
9			UTS					
10	CPL-1	CPMK-3	Sub-CPMK-5	Diskusi	40	75	30	
11	CPL-2		Sub-CPMK-6	Tugas 3				
12-13	CPL-1		Sub-CPMK-7	Diskusi				
14-15	CPL-2		Sub-CPMK-8	Tugas 4				
16			UAS					
<b>Total Bobot (%)</b>					<b>100</b>			
<b>Nilai Akhir</b>							<b>75.58</b>	
<b>Ketercapaian CPL</b>							<b>75.58</b>	

<b>Ketercapaian CPL</b>	
85 - 100	Sangat kompeten (Exemplary)
75 - <85	Kompeten (Competent)
60 - <75	Berkembang (Developing)
0 - <60	Tidak memuaskan (Unstatisfactory)

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER  
MATA KULIAH**

<b>NAMA MK</b>	<b>: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)</b>
<b>KODE MK</b>	<b>: MNA1304</b>
<b>SEMESTER</b>	<b>: Ganjil</b>
<b>NAMA DOSEN / TIM</b>	<b>: Dr. M. Rifa'I, SE., MM Dr. Agung Suprojo, S.Kom, M.AP Dr. Asih Wiji Lestari, S.Sos, M.AP</b>
<b>NAMA KOORDINATOR MK</b>	<b>: Dr. M. Rifa'I, SE., MM</b>

I. RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

	<b>UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI</b> <b>SEKOLAH PASCA SARJANA</b> <b>Program Studi Magister Administrasi Publik</b>				<b>Kode Dokumen:</b>	
	<b>RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER</b>					
<b>MATA KULIAH</b>	<b>KODE</b>	<b>Rumpun MK</b>	<b>Bobot (sks)</b>	<b>SEMESTER</b>	<b>Tgl Penyusunan</b>	
<b>Manajemen Sumber Daya Manusia</b>	<b>MNA1304</b>	Penunjang	3	Ganjil		
<b>OTORISASI</b>	<b>Dosen Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator Kelompok Bidang Administrasi Publik</b>		<b>Dekan</b>	
	Dr. Agung Suprojo, S.Kom, M.AP		Dr. M. Rifa'I, SE., MM		Cakti Indra Gunawan, SE, MM, Ph.D	
<b>Capaian Pembelajaran (CP)</b>  <b>S = Sikap</b> <b>KU = Keterampilan umum</b> <b>KK = Keterampilan khusus</b> <b>PP = Penguasaan Pengetahuan</b>	<b>CPL - PRODI</b>					
	<b>Pada bagian ini, diisi CPL prodi untuk S, KU, KK, dan PP. berikut contoh pengisiannya</b>					
	S9	Menginternalisasi nilai, norma dan etika akademik				
	S11	Menginternalisasi sikap profesionalitas dan integritas				
	KU2	Mampu Melakukan validasi akademik atau kajian sesuai bidang keahliannya dalam menyelesaikan masalah di masyarakat atau industri yang relevan melalui pengembangan pengetahuan dan keahliannya				
	KU3	Mampu Menyusun ide, hasil pemikiran, dan argumen saintifik secara bertanggung jawab dan berdasarkan etika akademik, serta mengkomunikasikannya melalui media kepada masyarakat akademik dan masyarakat luas.				
	KK1	Mampu Mengembangkan (merekonstruksi) model, strategi, atau inovasi dalam bidang kebijakan publik dan governansi publik dengan berbagai pendekatan antara lain pendekatan legal, manajerial, dan atau politik, di semua tingkat pemerintahan				
	KK3	Mampu Menyusun rencana strategi implementasi sebuah kebijakan public jangka pendek (berupa program, kegiatan, dan rencana aksi).				
	PP1	Mampu Menguasai teori administrasi dan reformasi administrasi, organisasi, governansi publik, kebijakan publik, dan manajemen publik				
	PP2	Mampu Menguasai pendekatan berpikir sistem				

	<b>CPMK</b>	
	Sub CPMK 1	Mahasiswa menguasai Konsep dasar manajemen SDM oleh Pemerintahan Daerah.
	Sub CPMK 2	Mahasiswa menguasai Analisis kebutuhan tenaga kerja dalam Pemerintahan Daerah.
	Sub CPMK 3	Mahasiswa menguasai perencanaan tenaga kerja dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 4	Mahasiswa menguasai rekrutmen manajemen sumber daya manusia dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 5	Mahasiswa menguasai seleksi sumber daya manusia dalam Pemerintahan Daerah.
	Sub CPMK 6	Mahasiswa menguasai Orientasi sumber daya manusia dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 7	Mahasiswa menguasai pengembangan sumber daya manusia dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 8	Mahasiswa menguasai pentingnya kompensasi dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 9	Mahasiswa menguasai bentuk dan jenis kompensasi dalam Pemerintahan Daerah
	Sub CPMK 10	Mahasiswa menguasai motivasi dan kepemimpinan dalam Pemerintahan Daerah.
	Sub CPMK 11	Mahasiswa mampu menjelaskan perhitungan besarnya perhitungan besarnya upah/gaji keadilan dan kelayakan dalam pemberian kompensasi dalam pemerintahan daerah.
	Sub CPMK 12	Mahasiswa mampu menguasai berbagai konsep, teori dan Model Manajemen sumber daya manusia, Mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model MSDM tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia.
<b>Deskripsi Singkat Mata Kuliah</b>	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu mata kuliah wajib bagi mahasiswa sekolah Pascasarjana (S2) Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Tribhuwana Tunggadewi. Mata kuliah ini mengkaji tentang pentingnya kajian MSDM dalam prespektif pemerintahan daerah dan kebijakan publik. Dengan mata kuliah ini mahasiswa mampu menjelaskan konsep dan teori pelayanan publik ditinjau dari beberapa pendekatan MSDM dan riset dalam menganalisis masalah-masalah MSDM pada pemerintahan daerah .	
<b>Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)</b>	Diisi dengan Bahan Kajian MK. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menganalisis Konsep dasar manajemen SDM</li> <li>2. Mampu menganalisis kebutuhan tenaga kerja</li> <li>3. Mampu menganalisis Perencanaan tenaga kerja</li> <li>4. Mampu menganalisis Rekrutimen manajemen SDM</li> </ol>	

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Mampu menganalisis Seleksi sumber daya manusia</li> <li>6. Mampu menganalisis Orientasi Sumber daya manusia</li> <li>7. Mampu menganalisis Pengembangan sumber daya manusia</li> <li>8. Mampu menganalisis Pentingnya kompensasi</li> <li>9. Mampu menganalisis Bentuk dan jenis kompensasi</li> <li>10. Mampu menganalisis Motivasi dan kepemimpinan</li> </ol>	
<b>Pustaka</b>	<b>Utama:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Byars, Lloyd L., leslie W. rue, Nabil A. ibrahim, 2016, Human resource management 11, mcgraw Hill, New York City</li> <li>2. Cascio, wayne F., 2016, Managing Human Resource 10, Productivity Quality of Works, Profits. McGraw Hill, New York City</li> <li>3. Dessler, Gary, 2016, Fundamentals of Human Resource Management 4, Pearson Education Inc, New York City</li> <li>4. Gatewood, Robert, ubert S Felid, Murray Barrick 2016, Human Resource Selection 8, (HC), Cengage Learning, Boston</li> <li>5. Harsing, Anne-Wil and Ashly Pinnington, 2015, Internasional Human Resource Manajemen 4, Sage Publication, California</li> </ol>	
	<b>Pendukung:</b>	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mello, Jeffrey A., 2015, Strategic Human Resource Management 4 (HC), Cengage Learning, Boston</li> <li>2. Mondy, R. Wayne, Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management 14, Pearson Education Inc. New York.</li> <li>3. Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wrigh, 2016, Fundamentals of Human Resource Management 7, McGraw Hill New York City</li> <li>4. Noe, Raymond A.2015, Human Resource Management 9, Global Edition, Mcgraw Hill, New York City.</li> <li>5. Wilton, Nick, 2016, Introduction to Human Resource Manajemen 3, sage Publication California.</li> </ol>	
<b>Media Pembelajaran</b>	<b>Perangkat Lunak:</b>	<b>Perangkat Keras:</b>
	Power Point dll	LCD Proyektor, Laptop
<b>Dosen Pengampu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dr. Totok Sasongko, MM</li> <li>2. Dr. Muhamad Rifai, S.E., MM</li> </ol>	
<b>Mata Kuliah Syarat</b>	<b>Diisi dengan MK prasyarat (bila ada)</b>	

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang Direncanakan (Sub CPMK)	Bahan Kajian/Materi Pembelajaran	Bentuk dan Metode Pembelajaran (Media dan Sumber Belajar)	Estimasi Waktu (Tatap muka & Daring)	Penilaian			Referensi
					Kriteria dan Bentuk Penilaian	Indikator Penilaian	Bobot	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Mahasiswa memahami Manajemen, dikaitkan dengan penyelenggaraan Pelayanan Publik oleh Pemerintah.	Orientasi perkuliahan tentang Manajemen Berbasis Kinerja	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	TM (Tatap Muka) : 150'	<b>Tes : uraian</b> <b>Non tes : penilaian sikap, performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami manajemen dikaitkan dengan penyelenggaraan pelayanan publik</li> </ul>	5	Byars, Lloyd L., leslie W. rue, Nabil A. ibrahim, 2016, Human resource management 11, mcgraw Hill, New York City
2	Mahasiswa memahami	Orientasi perkuliahan	<b>Bentuk:</b> Kuliah	TM (Tatap Muka) : 150'	<b>Tes : uraian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami</li> </ul>	5	Cascio, wayne F., 2016, Managing



	Manajemen dalam Pelayanan Publik.	terkait dengan sejarah Manajemen Publik di beberapa negara	<b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>		<b>Non tes : penilaian sikap, performance</b>	manajemen penyelenggaraan pelayanan publik		Human Resource 10, Productivity Quality of Works, Profits. McGraw Hill, New York City
3	Mahasiswa dapat memahami tentang Pengertian dan Sejarah New Public Management (NPM), Perbandingan Manajemen Sektor Publik & Sektor Swasta, serta Konsep Manajerialisme.	Pengukuran Kinerja dan Desain sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami sejarah New Public Manajemen (NPM), perbandingan manajemen sektor Publik &amp; sektor swasta, serta konsep manajerialisme</li> </ul>	5	Dessler, Gary, 2016, Fundamentals of Human Resource Management 4, Pearson Education Inc, New York City
4	Mahasiswa dapat melanjutkan mempelajari	Manajemen Kinerja dan Manajemen	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami manajemen kinerja</li> </ul>	5	Gatewood, Robert, ubert S Felid, Murray Barrick 2016, Human Resource

	tentang Manajemen Kompensasi Sektor Publik.	Kompensasi pada Sektor Publik	Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>		<b>sikap, performance</b>	dan manajemen kompensasi pada sektor publik		Selection 8, (HC), Cengage Learning, Boston
5	Mahasiswa memahami tentang Pendekatan Pemberian Penghargaan, dalam Manajemen Kompensasi Sektor Publik	Pendekatan Pemberian Penghargaan,	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	TM (Tatap Muka) : 150'	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami tentang pendekatan pemberian penghargaan dalam manajemen kompensasi sektor publik	5	Harsing, Anne-Wil and Ashly Pinnington, 2015, Internasional Human Resource Manajemen 4, Sage Publication, California
6	Mahasiswa memahami tentang Permasalahan Manajemen Kompensasi pada Organisasi Sektor	Permasalahan Manajemen Kompensasi pada Organisasi	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab	TM (Tatap Muka) : 150'	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami permasalahan manajemen kompensasi pada ornganisasi pada	5	Mello, Jeffrey A., 2015, Strategic Human Resource Management 4 (HC), Cengage

	Publik di Indonesia.	Sektor Publik di Indonesia	<b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>			sektor publik di Indonesia		Learning, Boston
7	Mahasiswa memahami tentang Audit Kinerja, dikaitkan akuntabilitas publik, dan manajemen kinerja	Pembahasan terkait dengan Audit Kinerja (Performance Audit)	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami audit kinerja, dikaitkan dengan akuntabilitas publik dan manajemen kinerja	5	Mondy, R. Wayne, Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management 14, Pearson Education Inc. New York
8	<b>UTS</b>						Materi 1-7	
9	Mahasiswa memahami tentang Tahap-Tahap Audit Kinerja (Performance Audit): - elemen	Tahap-Tahap Audit Kinerja (Performance Audit) → Aktivitas yang dilakukan	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami tahap-tahap audit kinerja ( <i>Performance Audit</i> ): - elemen dan	5	Noe, Raymond A, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wrigh, 2016, Fundamentals of Human Resource

	dan Komponen audit kinerja, dan Aktivitas yang dilakukan Auditor pada setiap elemen dan Komponen audit.	Auditor pada setiap elemen dan Komponen audit	<b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>			komponen audit kinerja, dan aktivitas yang dilakukan <i>auditor</i> pada setiap elemen dan Komponen audit.		Management 7, McGraw Hill New York City
<b>10</b>	Mahasiswa memahami tentang Standar Pelayanan Publik → Pengertian dan klasifikasi Pelayanan Publik	Klasifikasi Pelayanan Publik, di dalamnya terdiri dari:  (1). Pelayanan Kebutuhan dasar;  (2). Pelayanan Umum	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian</b> <b>Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami tentang Standar Pelayanan Publik → Pengertian dan klasifikasi Pelayanan Publik	5	Noe, Raymond A.2015, Human Resource Management 9, Global Edition, Mcgraw Hill, New York City
<b>11</b>	Mahasiswa memahami terkait dengan Asas Pelayanan Publik, Prinsip Pelayanan	Khusus Pembahasan tentang Standar Pelayanan Publik	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian</b> <b>Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami terkait dengan Asas Pelayanan Publik, Prinsip Pelayanan Publik, dan	5	Wilton, Nick, 2016, Introduction to Human Resource Manajemen 3, sage

	Publik, dan Standar Pelayanan Publik.		<b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>			Standar Pelayanan Publik.		Publication California
<b>12</b>	Mahasiswa memahami tentang pembahasan Pola Penyelenggaraan Pelayanan Publik, Biaya Pelayanan Publik, Standar Pelayanan Minimal	Melakukan Perbandingan Antara Teori, Konsep dan Model Manajemen Pelayanan Publik	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami terkait pembahasan Pola Penyelenggaraan Pelayanan Publik, Biaya Pelayanan Publik, Standar Pelayanan Minimal	5	Harsing, Anne-Wil and Ashly Pinnington, 2015, Internasional Human Resource Manajemen 4, Sage Publication, California
<b>13</b>	Setelah mengikuti perkuliahan yang membahas tentang berbagai konsep, teori dan Model Manajemen Pelayanan Publik, Mahasiswa dapat	Diskusi panel	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber</b>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami terkait konsep, teori dan model manajemen pelayanan publik sehingga mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara	5	Byars, Lloyd L., leslie W. rue, Nabil A. ibrahim, 2016, Human resource management 11, mcgraw Hill, New York City

	mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik.		<b>Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>			konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik.		
<b>14</b>	Setelah mengikuti perkuliahan yang membahas tentang berbagai konsep, teori dan Model Manajemen Pelayanan Publik, Mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat	Diskusi panel	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	<b>TM (Tatap Muka) : 150'</b>	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami terkait konsep, teori dan model manajemen pelayanan publik sehingga mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik.	5	Cascio, wayne F., 2016, Managing Human Resource 10, Productivity Quality of Works, Profits. McGraw Hill, New York City

	memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik							
15	Setelah mengikuti perkuliahan yang membahas tentang berbagai konsep, teori dan Model Manajemen Pelayanan Publik, Mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik	Diskusi panel	<b>Bentuk:</b> Kuliah  <b>Metode:</b> Ceramah Diskusi Tanya-Jawab  <b>Media dan Sumber Belajar:</b> Tatap Muka/ <i>Daring</i>	TM (Tatap Muka) : 150'	<b>Tes : uraian Non tes : penilaian sikap, performance</b>	Ketepatan menjawab pertanyaan serta memahami terkait konsep, teori dan model manajemen pelayanan publik sehingga mahasiswa dapat mengetahui perbedaan dan persamaan diantara konsep, teori dan model tersebut sekaligus dapat memberikan analisis terhadap permasalahan Manajemen Pelayanan Publik.	5	Gatewood, Robert, ubert S Felid, Murray Barrick 2016, Human Resource Selection 8, (HC), Cengage Learning, Boston


16	UAS	Materi 9-15
----	-----	-------------

**Catatan sesuai dengan SN Dikti Permendikbud No 3/2020:**

13. 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.
14. 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.
15. 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.
16. Sub-CP 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.
17. 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.
18. 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.
19. Teknik penilaian: tes dan non-tes.
20. 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.
21. 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.
22. Materi Pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
23. Bobot penilaian adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
24. **TM**=Tatap Muka, **PT**=Penugasan Terstruktur, **BM**=Belajar Mandiri.



**II. RENCANA PENILAIAN / ASESMEN & EVALUASI (RAE), DAN RENCANA TUGAS (diambilkan dari bagian RPS)**

	<b>UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI SEKOLAH PASCASARJANA</b>		<b>Kode Dokumen:</b>
	<b>RENCANA ASSESSMENT &amp; EVALUASI</b>		
<b>Kode: Tuliskan Kode mata kuliah</b>	<b>Bobot sks (T/P): Tuliskan bobot</b>	<b>Rumpun MK: Tuliskan Nama Rumpun MK</b>	<b>Smt: 2</b>
<b>OTORISASI</b>	<b>Penyusun RAE Tuliskan Nama Dosen Penyusun RAE</b>	<b>Koordinator RMK Tuliskan Nama Koordinator RMK</b>	<b>Ka PRODI Tuliskan Nama kaprodi</b>

Mg ke (1)	Sub CP-MK (2)	Bentuk Asesmen (Penilaian) (3)	Bobot (%) (4)
CPMK1	Mahasiswa mampu menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana system manajemen sumber daya manusia pada sebuah institusi	5. Diskusi 6. Case based learning	20
CPMK2	Mahasiswa mampu menelaah bagaimana desain kerja dan analisis pekerjaan dalam menunjang system manajemen sumberdaya manusia	1. Diskusi 2. Case based learning	20
CPMK3	Mahasiswa mampu menguasai dan menganalisis system perencanaan dan pengembangan sumberdaya manusia, kompensasi, hubungan serikat karyawan	1. Diskusi 2. Case based learning	20

<b>Mg ke</b> <b>(1)</b>	<b>Sub CP-MK</b> <b>(2)</b>	<b>Bentuk Asesmen (Penilaian)</b> <b>(3)</b>	<b>Bobot (%)</b> <b>(4)</b>
<b>8</b>	Evaluasi pertengahan	Tuliskan bentuk evaluasi / dapat dituliskan dalam bentuk UTS / validasi hasil asesmen	20
<b>16</b>	Evaluasi Akhir	Tuliskan bentuk evaluasi / dapat dituliskan dalam bentuk UAS / validasi hasil asesmen	20
	<b>Total bobot penilaian</b>	<b>100%</b>	

Mengetahui  
Ketua Program Studi,

Penanggung Jawab Mata  
Kuliah,

.....

.....



Yayasan Bina Patria Nusantara Malang  
**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI MALANG**  
**SEKOLAH PASCASARJANA**

Magister Ekonomi Pertanian (Terakreditasi No. 248/BAN-PT/Ak-XI/M/XII/2013)

Magister Ilmu Administrasi Negara (Terakreditasi No. 1686/SK/BAN-PT/Akred/M/V/2017)

Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Malang 65144 - Indonesia, Telp. 0341-565500, Fax: 0341-

---

**UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)**

Mata Kuliah	: Manajemen Sumberdaya Manusia
Kode MK/Kelas	: MNA1304
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal	: Senin, 05 November 2022
Dosen Pengampu	: Dr. Totok Sasongko, MM.
Alokasi Waktu	: 90 menit
Sifat	: <i>Open Book</i>

**Soal :**

1. Jelaskan pengertian MSDM yang diambil dari buku dan jurnal Nasional maupun Internasional ?
2. Uraikan pilar-pilar/point-point penting dalam MSDM menurut buku dan jurnal Nasional maupun Internasional ?

**SELAMAT MENGERJAKAN**  
**SEMOGA SUKSES**



Yayasan Bina Patria Nusantara Malang  
**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG**  
**SEKOLAH PASCASARJANA**

Magister Ekonomi Pertanian (Terakreditasi No. 248/BAN-PT/Ak-XI/M/XII/2013)

Magister Ilmu Administrasi Negara (Terakreditasi No. 1686/SK/BAN-PT/Akred/M/V/2017)

Jl. Telaga Warna, Tlogomas, Malang 65144 - Indonesia, Telp. 0341-565500, Fax: 0341-

**UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)**

Mata Kuliah	: Manajemen Sumberdaya Manusia
Kode MK/Kelas	: MNA1304
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal	: Senin, 16 Januari 2023
Dosen Pengampu	: Dr. M. Riva'i, SE., MM.
Alokasi Waktu	: 90 menit
Sifat	: <i>Open Book</i>

**Soal :**

1. Mengapa diperlukan **enhancing of.skill** di sebuah struktur organisasi pemerintahan daerah
2. Berikan 3 contoh artikel internasional yg terkait dengan pengembangan SDM aparatur negara !
3. Berikan contoh **skill.of leadership** yg baik di sebuah instansi pemerintahan kecamatan

**SELAMAT MENGERJAKAN**  
**SEMOGA SUKSES**