



**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 KEPEMIMPINAN	7320102171	Mata Kuliah Pilihan Program Studi	T=2 P=0 ECTS=3.18	5	21 Desember 2023																																																				
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Koordinator Program Studi																																																				
	Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi		Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog		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)																																																								
	CPMK - 1	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.																																																							
	Matrik CPL - CPMK																																																								
	<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 100px; height: 40px;"></td> <td style="width: 100px; text-align: center;">CPMK</td> </tr> <tr> <td style="width: 100px; height: 40px;"></td> <td style="width: 100px; text-align: center;">CPMK-1</td> </tr> </table>						CPMK		CPMK-1																																																
	CPMK																																																								
	CPMK-1																																																								
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																									
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td rowspan="2" style="width: 100px; height: 40px;"></td> <td colspan="16" style="text-align: center;">Minggu Ke</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td style="width: 20px;">1</td> <td style="width: 20px;">2</td> <td style="width: 20px;">3</td> <td style="width: 20px;">4</td> <td style="width: 20px;">5</td> <td style="width: 20px;">6</td> <td style="width: 20px;">7</td> <td style="width: 20px;">8</td> <td style="width: 20px;">9</td> <td style="width: 20px;">10</td> <td style="width: 20px;">11</td> <td style="width: 20px;">12</td> <td style="width: 20px;">13</td> <td style="width: 20px;">14</td> <td style="width: 20px;">15</td> <td style="width: 20px;">16</td> </tr> <tr> <td style="width: 100px; height: 40px;"></td> <td style="width: 20px;">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><td></td> </tr> </table>						Minggu Ke																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		CPMK-1																	
	Minggu Ke																																																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																																								
	CPMK-1																																																								
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas tentang mendapatkan sumber dayamanusia 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 : BPFY-Yogyakarta																																																								
Pustaka	Pendukung :																																																								
	1. Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFY-Yogyakarta																																																								
Dosen Pengampu	Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi, S.Psi., M.Psi.																																																								
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan 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	Kriteria: Skor 4 bila sangat baik, Skor 3 jika baik, Skor 2 jika cukup, Skor 1 jika kurang Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE- Yogyakarta Pustaka:	3%
2	Memahami Analisis Jabatan	1. Menjelaskan pengertian 2. Mampu mendeskripsikan aspek-aspek dalam analisis jabatan	Kriteria: 1. lembar penilaian 2. rubrik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE- Yogyakarta Pustaka:	5%
3	Memahami Analisis Jabatan	1. Menjelaskan langkah-langkah dan teknik analisis jabatan 2. Mampu menunjukkan contoh deskripsi dan spesifikasi jabatan 3. Mampu mencermati contoh deskripsi dan spesifikasi jabatan	Kriteria: Skor 4 bila sangat baik, Skor 3 jika baik, Skor 2 jika cukup, Skor 1 jika kurang Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) Problem Based Learning and Inquiry (PBL) 2 X 50		Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE- Yogyakarta Pustaka:	3%
4	Mengaplikasikan Analisis Jabatan	Mampu merancang deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan	Kriteria: Skor 4 bila sangat baik, Skor 3 jika baik, Skor 2 jika cukup, Skor 1 jika kurang Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Project Based Learning (PjBL) 2 X 50		Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE- Yogyakarta Pustaka:	3%

5	Memahami Perencanaan dan Peramalan Sumber Daya Manusia	<p>1.Mampu menjelaskan dan mengintegrasikan perencanaan sumber daya manusia</p> <p>2.Mampu mengaplikasikan pengetahuan dan kemampuan dalam perencanaan SDM</p>	<p>Kriteria: Sko4 untuk sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Contextual Instruction (CI)Colaborative learning 2 X 50		<p>Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta Pustaka:</p>	3%
6	Memahami Perencanaan dan Peramalan Sumber Daya Manusia	<p>1.Menjelaskan pengertian peramalan</p> <p>2.Mampu memahami teknik-teknik dalam peramalan</p>	<p>Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Contextual Instruction (CI)Discovery Learning(DL) 4 X 50		<p>Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta Pustaka:</p>	3%
7	UTS	Kesesuaian hasil praktikum dengan instruksi	<p>Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Paper Pencil 4 X 50		<p>Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta Pustaka:</p>	10%
8	UTS	Kesesuaian hasil praktikum dengan instruksi	<p>Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk</p>	Paper Pencil 4 X 50		<p>Materi: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada. Ranupandjo, H & Husnan, S(2002) : Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE-Yogyakarta Pustaka:</p>	10%

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	Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	CISOLPjBL 4 X 50		Materi: mengaplikasikan penilaian kinerja Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%
10	Memahami Kompensasi	1.Menjelaskan pengertian, tujuan, faktor-faktor dalam kompensasi 2.Mendeskripsikan teori motivasi keadilan dalam kompensasi	Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Contextual Instruction (CI) 4 X 50		Materi: Memahami Kompensasi Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	10%
11	Memahami Kompensasi	1.Menjelaskan proses kompensasi 2.Memahami tentang finansial, imbalan, bonus, komisi, dan upah	Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: kompensasi Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%
12	Memahami pengembangan sdm	1.Menjelaskan pengertian, tujuan, manfaat pengembangan SDM 2.Mendeskripsikan langkah-langkah pengembangan SDM.	Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Contextual Instruction (CI) 2 X 50		Materi: pengembangan SDM Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%
13	Mengaplikasikan Pengembangan SDM	1.Mampu mendeskripsikan metode dan strategi pengembangan SDM 2.Mengaplikasikan program pengembangan SDM	Kriteria: 4 sangat baik, 3 baik, 2 cukup, 1 kurang Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Self-Directed Learning (SOL)Project Based Learning (PjBL) 4 X 50		Materi: pengembangan SDM Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%

14	Memahami Manajemen Karir individual	1. Menjelaskan pengertian, manfaat, dan tujuan manajemen karir individual 2. Mendeskripsikan faktor-faktor penentu karir	Kriteria: 4 sangat baik, 3 baik, 2 cukup, 1 kurang Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Contextual Instruction (CI) 4 X 50		Materi: Manajemen Karir individual Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%
15	Memahami Manajemen Karir individual	1. Dapat memahami dan menjelaskan perencanaan dan pengembangan karir. 2. Menjelaskan peran karyawan dan pemberi kerja	Kriteria: skor 4 sangat baik, skor 3 baik, skor 2 cukup, skor 1 kurang Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Self-Directed Learning (SOL)Project Based Learning (PjBL) 2 X 50		Materi: Manajemen Karir individual Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	5%
16	UAS	Performa Praktikum	Kriteria: Kesesuaian hasil praktikum dengan instruksi Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	praktikum 2 X 50		Materi: Praktikum Pustaka: Rivai, Veithzal & Sagala, J Ella(2011) : Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori kePraktik. Penerbit : PT. Raja GrafindoPersada.	20%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	40%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	60%
		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.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 2 September 2024

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 22 November 2024 Jam 12:43 menggunakan aplikasi RPS-QBE SiDia Unesa

