



**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)  
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I JAKARTA**

IDENTITAS MATA KULIAH		IDENTITAS PENGAMPU MATA KULIAH	
KODE MATA KULIAH	MM.532	NAMA DOSEN	Dr Rahayu Endang dan Dr. Marhalinda MM
NAMA MATA KULIAH	KOMPETENSI & EVALUASI KINERJA SDM	KELOMPOK/BIDANG	MKB
BOBOT MATA KULIAH (SKS)	3 (Tiga) SKS		
SEMESTER	II (Dua)		
MATA KULIAH PRASYARAT	-		

CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL)	
KODE CPL	UNSUR CPL
<b>SIKAP (S)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.</li> <li>2. Menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.</li> <li>3. Berkontribusi dalam peningkatan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara dan kemajuan peradaban berdasarkan Pancasila.</li> <li>4. Berperan sebagai warga negara yang bangga dan cinta tanah air, memiliki nasionalisme serta rasa tanggung jawab pada Negara dan Bangsa.</li> <li>5. Menghargai keanekaragaman budaya, pandangan, agama, dan kepercayaan, serta pendapat atau temuan orisinal orang lain.</li> <li>6. Taat hukum dan disiplin dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.</li> <li>7. Menginternalisasi semangat kemandirian, norma, dan etika akademik dan profesi.</li> <li>8. Mengembangkan keilmuan secara berkelanjutan.</li> </ol>
<b>KETRAMPILAN UMUM (KU)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang</li> </ol>

	<p>memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur.</li> <li>3. Mampu menyusun deskripsi saintifik hasil kajian tersebut di atas dalam THESIS, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi.</li> <li>4. Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data.</li> </ol>
<b>PENGETAHUAN</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menguasai konsep teori tentang KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM.</li> <li>2. Menguasai prinsip tentang penyusunan laporan hasil penelitian yang empiris dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan bisnis global pada aspek KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM .</li> <li>3. Menguasai dan memprediksi perkembangan lingkungan penelitian bisnis yang secara dinamis berubah pada bidang KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM.</li> </ol>
<b>KETRAMPILAN KHUSUS</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menyusun, menyajikan laporan hasil penelitian empiris dan ilmiah berbasis perusahaan sesuai dengan standar global yang berlaku pada bidang KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM.</li> <li>2. Mampu mengevaluasi manajemen tata kelola korporat, peran dan tanggung jawab sosial dan lingkungan korporat dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika individu dan professional.</li> <li>3. Mampu mengembangkan pendekatan multi disiplin yang terintegrasi untuk mengevaluasi KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM dan keputusan bisnis, serta mampu memberikan masukan kepada para eksekutif dalam berbagai penetapan strategi organisasi, budaya dan keputusan bisnis dalam lingkup nasional dan internasional.</li> <li>4. Mampu berfikir dan berperan sebagai pemimpin manajemen perusahaan guna meningkatkan nilai organisasi dan keputusan strategis, berbasis hasil penelitian empiris dan ilmiah yang mendalam pada bidang KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM</li> </ol>
<b>BAHAN KAJIAN KEILMUAN</b>	<p>Pada mata kuliah ini mahasiswa dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan dengan mengedepankan penguasaan topik utama mengenai pengertian fenomena bisnis terkini untuk memahami KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM, mendefinisikan, integrasi antara intuisi dan analisis, melakukan adaptasi perubahan organisasi secara bertahap, dan perusahaan yang berdaya saing tinggi.</p>
<b>CP MATA KULIAH (CPMK)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mahasiswa dapat memahami pengertian KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM</li> <li>2. Mahasiswa dapat menjelaskan identifikasi permasalahan dan issue KOMPETENSI &amp;</li> </ol>

	<p>EVALUASI KINERJA SDM di era Global dan Industrial 4.0.</p> <p>3. Mahasiswa dapat menerapkan mengambil keputusan manajemen yang handal dari aspek KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM.</p> <p>4. Mahasiswa dapat menggunakan model KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM yang efektif.</p>
<b>PENGALAMAN BELAJAR</b>	<p>Pengalaman Belajar mahasiswa diwujudkan dalam mengidentifikasi KOMPETENSI &amp; EVALUASI KINERJA SDM yang dihadapi perusahaan, menyusun penyelesaian masalah bisnis secara organisasional dan mempresentasikan ide gagasan dalam bentuk essay dan harus dikerjakan oleh Mahasiswa selama 1 (satu) Semester</p>
<b>DAFTAR REFERENSI</b>	<p>Utama:</p> <p>Evans Linsay, 2011, The management and Control Quality, 8 th International Edition, South Western, Canada.</p> <p>Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.</p> <p>Pendukung:</p> <p>(Becker &amp; Smidt, 2016; Demo, Neiva, Nunes, &amp; Rozzett, 2012; Denicolai, Cioccarelli, &amp; Zucchella, 2010; Gupta, 2013; Isidro-Filho, Guimarães, Perin, &amp; Leung, 2013; Lertputtarak, 2011; Martinsuo &amp; Hoverfält, 2017; Mitchell &amp; Bruno, 2016; Stone &amp; Deadrick, 2015; Stheewasinnon, Hoque, &amp; Nyamori, 2016; Tesone, 2004)</p>

MIN GGU KE-	KEMAMPUAN AKHIR	MATERI POKOK	REFERENSI	METODE PEMBELAJAR AN	WKT	PENILAIAN	
						INDIKATOR/ KODE CPL	TEKNIK PENILAIAN/ BOBOT
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Mahasiswa dapat memahami pengertian Peran tingkat kompetensi karyawan	<p>Peran tingkat kompetensi karyawan.</p> <p>Pengembangan tingkat kompetensi karyawan di era global.</p>	Evans Linsay, 2011, The management and Control Quality, 8 th International	<p>Diskusi Kelompok</p> <p>Bentuk: Kuliah</p>	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji pengertian tentang Peran tingkat kompetensi karyawan yang berimplikasi pada kemajuan perusahaan di era Global.	Observasi/ Partisipasi

		Kemajuan IT dan aplikasinya.	<p>Edition, South Western, Canada.</p> <p>Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.</p> <p>Pendukung: (Becker &amp; Smidt, 2016; Demo et al., 2012; Denicolai et al., 2010; Gupta, 2013; Isidro-Filho et al., 2013; Lertputtarak, 2011; Martinsuo &amp; Hoverfält, 2017; Mitchell &amp; Bruno, 2016; Stone &amp; Deadrick, 2015; Sutheewasinnon et al., 2016; Tesone, 2004)</p>				
2.	Mahasiswa dapat mengidentifikasi dan menelaah Manajemen kinerja	Manajemen kinerja perusahaan. Definisi manajemen kinerja.	Idem	Diskusi Kelompok/ Simulasi	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji Manajemen kinerja perusahaan di era Global.	Idem

	perusahaan di era Global.	Benefit menggunakan manajemen kinerja.		Bentuk: Kuliah			
3.	Mahasiswa dapat menjelaskan Tantangan manajemen kinerja di era global.	Tantangan manajemen kinerja di era global.  Banyak pihak yang menghinadari manajemen kinerja.  Manajemen kinerja yang baik.  Pendekatan manajemen kinerja.	Idem	Diskusi Kelompok  Bentuk: Kuliah	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji Tantangan manajemen kinerja di era global.	Idem
4.	Mahasiswa dapat menyusun suatu Manajemen kinerja sebagai suatu system.	Manajemen kinerja sebagai suatu system.. Persiapan proses dan pelaksanaan. Definisi. Komponen system manajemen kinerja. Posisi manajemen kinerja. Perencanaan dan pengembangan SDM. Informasi dan data system. Penyiapan dan pengembangan staff.	Idem	Diskusi Kelompok/ Simulasi  Bentuk: Kuliah/ Praktikum	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji dan menerapkan suatu pemahaman Manajemen kinerja sebagai suatu system. Di era Global.	Idem
5.	Mahasiswa dapat menalisis peran Perencanaan Kinerja.	Perencanaan Kinerja.  Permasalahan perencanaan kinerja.  Proses perencanaan kinerja.  Pertemuan perencanaan kinerja.  Tindak lanjut dan perencanaan tindakan.	Idem	Diskusi Kelompok/ Simulasi  Bentuk: Kuliah/Responsi	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji peran Perencanaan Kinerja.	
6.	Mahasiswa dapat menggunakan berbagai Komunikasi kinerja.	Komunikasi kinerja. Maksud, tujuan dan hasil. Metode formal vs metode informal. Teknik manusiawi.	Idem	Diskusi Kelompok/ Simulasi/ Pembelajaran Berbasis Proyek	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji outcome Komunikasi kinerja. Maksud, tujuan dan hasil.	Idem

	Maksud, tujuan dan hasil. Metode formal vs metode informal.	Komunikasi dan lain- lain praktek.		Bentuk: Kuliah/ Responsi		Metode formal vs metode informal.	
7.	Mahasiswa dapat menggunakan metode Pengumpulan, pengamatan dan dokumentasi data.	Pengumpulan, pengamatan dan dokumentasi data. Arti penting data dan pengamatan. Data yang dikumpulkan dan didokumentasikan by system dan pangkalan data.	Idem	Simulasi/ Studi Kasus/ Pembelajaran Berbasis Proyek/ Berbasis Masalah  Bentuk: Kuliah/ Responsi	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mempelajari dan mengembangkan proses Pengumpulan, pengamatan dan dokumentasi data.	Idem
<b>8</b>	<b>UJIAN TENGAH SEMESTER</b>						
9.	Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 01.	<b>PENGEMBANGAN KEMAMPUAN: Buat Essay dan presentasi tentang</b> Komponen system manajemen kinerja. Posisi manajemen kinerja. Perencanaan dan pengembangan SDM. Informasi dan data system. Penyiapan dan pengembangan staff.	Idem	Presentasi dan Diskusi Kelompok/ Simulasi/ Studi Kasus/ Pembelajaran Berbasis pemikiran strategic di bidang pemasaran.	2 sks x 50 menit	Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun, dengan tema Komponen system manajemen kinerja. Posisi manajemen kinerja. Perencanaan dan pengembangan SDM. Informasi dan data system.	Idem
10.	Mahasiswa dapat menyusun ESSAY 02.	<b>Buat Essay dan presentasi:</b> Analisis terhadap Tantangan dan Permasalahan perencanaan kinerja di era Global..	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa MEMPRESENTASIKAN ESSAY yang disusun dengan tema : Tantangan dan Permasalahan perencanaan kinerja di era Global..	Idem
11.	Mahasiswa dapat memahami pendekatan evaluasi kinerja secara komprehensif.	Pendekatan evaluasi kinerja. Dilema evaluasi kinerja perorangan. System penilaian dengan rating system. Sistem peningkatan dengan	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mempelajari dan mendiskusikan penerapan pendekatan evaluasi kinerja by system.	Idem

		rangking system. Evaluasi berdasarkan tujuan dan standar.					
12.	Mahasiswa dapat memahami penerapan manajemen kinerja dan disiplin.	Manajemen kinerja dan disiplin. Prinsip- prinsip tindakan disiplin.  Tujuan tindakan dan konsekuensi disiplin. Langkah- langkah. Proses disiplin dalam praktek.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mengkaji. Penerapan proses manajemen kinerja dan prinsip- prinsip disiplin.	Idem
13.	Mahasiswa dapat memahami aspek dinamika Variasi- variasi manajemen kinerja.	Variasi- variasi manajemen kinerja.  Teknik evaluasi.  Evaluasi dua arah.  Sistem peningkatan efektivitas.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa mengkaji peran Variasi- variasi manajemen kinerja dan teknik evaluasi.	Idem
14.	Mahasiswa dapat memahami aspek penting pada Pertanyaan manajer. Imbalan dan upah kerja.	Pertanyaan manajer. Imbalan dan upah kerja. Manajemen kinerja dan pemberdayaan staf. Bekerja dalam system yang buruk. Staf dan statusnya. Rating karyawan.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat mengkaji aspek terpenting dalam Pertanyaan manajer. Imbalan dan upah kerja.	Observasi/ Partisipasi/ Unjuk Kerja/ Tes Tertulis
15.	Mahasiswa dapat melakukan dan memahami serta menganalisis pada Proses dan teknik yang manusiawi. Pola pikir manusiawi. Kemampuan interpersonal. Manajemen Kinerja dalam praktek.	Proses dan teknik yang manusiawi. Pola pikir manusiawi. Kemampuan interpersonal. Manajemen Kinerja dalam praktek. Arah, sasaran dan tujuan peningkatan kinerja. Perencanaan kinerja dan staf. Evaluasi tahunan. Final dan outcome.	Idem	Idem	2 sks x 50 menit	Mahasiswa dapat melakukan Proses dan teknik yang manusiawi. Pola pikir manusiawi. Kemampuan interpersonal. Manajemen Kinerja dalam praktek.	Idem

16.	<b>UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)</b>			
	<b>TOTAL</b>		<b>48 JAM</b>	<b>100%</b>

<b>PENILAIAN dalam HURUF &amp; Bobot Nilai</b>		
<b>Nilai Angka</b>	<b>Nilai Huruf</b>	<b>Nilai Bobot</b>
90,00 – 100	A	4
85,00 – 89,99	A-	3.7
80,00 – 84,99	B+	3.3
75,00 – 79,99	B	3
70,00 – 74,99	B-	2.7
65,00-69,99	C+	2.3
60,00-64,99	C	2
55,00-59,99	C-	1.7
50,00-54,99	D+	1.3
45,00-49,99	D	1
40,00-44,99	D-	0.7
0-39,99	E	0

<b>BOBOT PENILAIAN</b>		
<b>No</b>	<b>Komponen Nilai</b>	<b>Prosentase (%)</b>
1.	Tugas & Quizz	30%
2.	Ujian Tengah Semester (UTS)	30%
3.	Ujian Akhir Semester (UAS)	40%

<b>RUBRIK PENILAIAN PRSENTASI</b>				
<b>NO.</b>	<b>ASPEK PENILAIAN</b>	<b>KRITERIA PENILAIAN</b>	<b>SKOR MAKSIMUM</b>	<b>PENILAIAN</b>
1.	PENYAJIAN	- Persiapan	10	
		- Urutan Materi	15	
		- Penggunaan Alat Bantu Media dll	10	
2.	NASKAH PRESENTASI	- Kesesuaian dengan Proposal/Makalah	10	
		- Komposisi Slide	10	
3.	PEMAPARAN	- Penggunaan Bahasa Baku	15	
		- Kejelasan Isi Presentasi	15	
4.	SIKAP	- Penyampaian Materi	10	
		- Penampilan	5	
<b>T O T A L</b>			<b>100</b>	



Jakarta, Januari 2019

Menyetujui,  
Ketua Program Studi Magister Manajemen

Memeriksa,  
Dosen Koordinator Rumpun Mata Kuliah

Menyusun,  
Dosen Pengampu Mata Kuliah



( Dr. W Hary Susilo., MM.)  
Nip.091.074. NIDN.0328056502.  
SERTIFIKAT.11103102004428.

( Prof. Dr. Ismuhadjar MM )  
NID/NIDN

( Dr. Marhalinda MM )  
NID/NIDN

#### **Pedoman Penting:**

1. Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap (S), penguasaan pengetahuan (PP), ketrampilan umum (KU) dan ketrampilan khusus (KK) sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. 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.
3. Kemampuan akhir yang diharapkan (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 (diambil dari setiap pertemuan pada bagan analisis instruksional).

#### **Referensi**

SAP/Silabus, Rencana dan Jadwal/Study Guide/Text Book/Tugas Terstruktur/Diktat/Slide/Presentasi

#### **Metode Pembelajaran**

Diskusi Kelompok/Simulasi/Studi Kasus/Pembelajaran Kolaboratif/Kooperatif/ Berbasis Proyek/ Berbasis Masalah

No	Metode Pembelajaran Mahasiswa	Kode
1	Small-Group Discussion	SGD
2	Role-Play & Simulation	RPS
3	Discovery Learning	DL
4	Self-Directed Learning	SDL
5	Cooperative-Learning	CoL
6	Collaborative-Learning	CbL
7	Contextual-Learning	CtL
8	Project-Based Learning	PjBL
9	Project-Based Learning & Inquiry	PBL
10	Metode Pembelajaran lain yang secara efektif memfasilitasi pemenuhan Capaian Pembelajaran Lulusan	

Bentuk: Kuliah/Responsi/Tutorial/Seminar/Praktikum/Praktik Studio/Bengkel/Lapangan

#### Waktu Pembelajaran

Pengertian 1 (satu) SKS dalam bentuk Pembelajaran				Jam
A	Kuliah, Responsi, Tutorial			
	Tatap Muka	Penugasan Terstruktur	Belajar Mandiri	
	50 menit/minggu/semester	60 menit/minggu/semester	60 menit/minggu/semester	2,83
B	Seminar atau Bentuk Pembelajaran Lain yang Sejenis			2,83
	Tatap Muka	Belajar Mandiri		
	100 menit/minggu/semester	70menit/minggu/semester		
C	Praktikum, Praktik, Studio, praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat dan/atau Bentuk Pembelajaran lain yang setara			
	170 menit/minggu/semester			2,83

#### Teknik Penilaian

Observasi/Partisipasi/Unjuk Kerja/Tes Tertulis/Tes Lisan/Angket

**Teknik Penilaian SIKAP** : dapat menggunakan Teknik Penilaian Observasi (Sesuai Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015, Pasal 21 Ayat 3)

- Becker, K., & Smidt, M. (2016). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165. doi: 10.1016/j.hrmmr.2015.12.001
- Demo, G., Neiva, E. R., Nunes, I., & Rozzett, K. (2012). Human Resources Management Policies and Practices Scale (HRMPPS): Exploratory and Confirmatory Factor Analysis. *Brazilian Administration Review*, 9(4), 26.
- Denicolai, S., Cioccarelli, G., & Zucchella, A. (2010). Resource-based local development and networked core-competencies for tourism excellence. *Tourism Management*, 31(2), 260-266. doi: 10.1016/j.tourman.2009.03.002
- Gupta. (2013). Core Competencies for Business Excellence. *Advances In Management*, Vol. 6 (10), pg. 11-15.
- Isidro-Filho, A., Guimarães, T. d. A., Perin, M. G., & Leung, R. C. (2013). Workplace Learning Strategies and Professional Competencies in Innovation Contexts in Brazilian Hospitals. *Brazilian Administration Review*, 10(2), 14.
- Lertputtarak, S. (2011). The Influence of HR, IT, and Market Knowledge Competencies on the Performance of HR Managers in Food Exporting Companies in Thailand. *International Business Research*, 5(1). doi: 10.5539/ibr.v5n1p87
- Martinsuo, M., & Hoverfält, P. (2017). Change program management: Toward a capability for managing value-oriented, integrated multi-project change in its context. *International Journal of Project Management*. doi: 10.1016/j.ijproman.2017.04.018
- Mitchell, J. N., & Bruno, D. (2016). Developing sustainable management theory: goal-setting theory based in virtue. *Management Decision*, 54(2), 304-320. doi: 10.1108/MD-05-2014-0312
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139-145. doi: 10.1016/j.hrmmr.2015.01.003

Sutheewasinnon, P., Hoque, Z., & Nyamori, R. O. (2016). Development of a performance management system in the Thailand public sector: Isomorphism and the role and strategies of institutional entrepreneurs. *Critical Perspectives on Accounting*, 40, 26-44. doi: 10.1016/j.cpa.2015.06.002

Tesone, D. V. (2004). Development of a sustainable tourism hospitality human resources management module: a template for teaching sustainability across the curriculum. *International Journal of Hospitality Management*, 23(3), 207-237. doi: 10.1016/j.ijhm.2003.10.003