

HASIL ANALISIS CAPAIAN PEMBELAJARAN, RPS, RPP DAN
PERANGKAT EVALUASI

MATA KULIAH
SISTEM MANAJEMEN KINERJA



OLEH:
DIAN DWI NUR RAHMAH, M.PSI., PSIKOLOG

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
2022

Peta Capaian Pembelajaran

Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi (C2)



Menjelaskan definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja (C2)

Menjelaskan manajemen kinerja sebagai sebuah system (C2)

Menjelaskan *performance planning, execution, assesment, dan review* (C2)

Menjelaskan metode analisis jabatan (C2)

Menjelaskan metode assessment center (C2)

Menjelaskan metode evaluasi jabatan (C2)

Menjelaskan diagnosis kerja dan peningkatannya (C2)

Menjelaskan *critical issue* (C2)

Menjelaskan *reward system* (C2)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
3/67

Tanggal Terbit

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : Psikologi

Matakuliah/Bobot : Sistem Manajemen Kinerja / 2 SKS

Kode Matakuliah : 190210602P066

Matakuliah Prasyarat: -

Semester : VI (Enam)

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M. Psi., Psikolog

CPL Prodi :

- a. Aspek Keterampilan Umum
 - a. Memahami kaidah-kaidah dalam sistem manajemen kinerja sebagai salah satu sistem dalam manajemen sumber daya manusia
 - b. Memahami dasar-dasar sistem manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi
- b. Aspek Keterampilan Khusus
 - Memahami definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja
 - Memahami manajemen kinerja sebagai sebuah sistem
 - Memahami *performance planning, execution, assessment, dan review*
 - Memahami metode analisis jabatan
 - Memahami metode *assessment center*
 - Memahami metode evaluasi jabatan
 - Memahami diagnosis kerja dan peningkatannya
 - Memahami *critical issue*
 - Memahami reward sistem
- c. Aspek Pengetahuan

Menguasai konsep dan teori-teori dalam sistem manajemen kinerja



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
4/67

Tanggal Terbit

- PIP (Unmul yang di Integrasikan) : Mahasiswa memahami berbagai konsep dalam sistem manajemen kinerja serta mampu mengaplikasi konsep/teori tersebut dalam seting industri atau organisasi pada wilayah hutan tropis lembab (Kalimantan Timur)
- Deskripsi Singkat : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.
- Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Sub CPMK :

Setelah lulus mata kuliah, mahasiswa mampu:

- Mahasiswa mampu menjelaskan definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja
- Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kinerja sebagai sebuah sistem
- Mahasiswa mampu menjelaskan *performance planning, execution, assessment, dan review*
- Mahasiswa mampu menjelaskan metode analisis jabatan
- Mahasiswa mampu menjelaskan metode assessment center
- Mahasiswa mampu menjelaskan metode evaluasi jabatan
- Mahasiswa mampu menjelaskan diagnosis kerja dan peningkatannya
- Mahasiswa mampu menjelaskan *critical issue*
- Mahasiswa mampu menjelaskan reward sistem



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
5/67

Tanggal Terbit

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
1	Mahasiswa mampu menjelaskan definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja	1. Menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup manajemen kinerja 2. Menjelaskan tentang definisi, dasar dan tujuan performance manajemen 3. Menjelaskan tentang implikasi yang lebih luas dari performance manajemen.	Definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja	Ceramah Tanya jawab	Mahasiswa Menyimak penjelasan dari dosen untuk memahami teori yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran	Non Tes	-		Buku 1, 2, 3, 4, 5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
6/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
2	Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kinerja sebagai sebuah sistem	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan tentang sistem HRM Menjelaskan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerja Menjelaskan kerangka kerja sistem manajemen kinerja Menjelaskan komponen sistem manajemen kinerja 	Manajemen kinerja sebagai sebuah sistem	<p>Ceramah</p> <p>Tanya jawab</p>	Mahasiswa Menyimak penjelasan dari dosen untuk memahami teori mengenai manajemen kinerja sebagai sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran	non tes			Buku 1, 2, 3, 4, 5
3	Mahasiswa mampu menjelaskan <i>performance planning</i>	<ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan <i>performance planing</i> Menjelaskan <i>estabilisining performance standars</i> 	<i>performance planning</i>	<p>Ceramah</p> <p>Tanya jawab</p>	Mahasiswa Menyimak penjelasan dari dosen untuk memahami teori yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran	Non tes			Buku 1, 2, 3, 4, 5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
7/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		3. Menjelaskan <i>skill behaviors and competencies</i> 4. Menjelaskan pedoman tingkah laku 5. Menjelaskan <i>job family</i>							
4	Mahasiswa mampu menjelaskan <i>performance execution</i>	1. Menjelaskan <i>the individuals responsibilities</i> 2. Menjelaskan <i>the managers responsibilities</i> 3. Menjelaskan <i>key points for conducting a coaching session</i>	<i>Performance execution</i>	Ceramah analisa kasus	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai <i>Performance execution</i> dan menyelesaikan tugas berupa analisis kasus yang telah diberikan	Tes Tertulis Penugasan: Mahasiswa melakukan analisis kasus mengenai <i>performance execution</i> yang telah diberikan	Kualitas dan ketepatan saat melakukan analisis kasus	20	Buku 1, 2, 3, 4, 5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
8/67

Tanggal Terbit

Pert- Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembela- jaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Refe- rensi
						Jenis	Kriteria		
						secara individu			
5-6	Mahasiswa mampu menjelaskan <i>performance assessment dan review</i>	<ol style="list-style-type: none">Menjelaskan tujuan umum dan spesifik <i>performance assessment dan review</i>.Menjelaskan syarat utama <i>performance assessment dan review</i>	<i>performance assessment dan review</i>	Ceramah Analisa Kasus	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai <i>performance assessment dan review</i> serta melakukan analisa kasus yang telah diberikan secara individu	Tes tertulis Penugasan: Mahasiswa melakukan analisis kasus mengenai <i>performan- ce</i>	Kualitas dan ketepatan saat melakukan analisis kasus	20	Buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
9/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		3. Menjelaskan pelaksanaan <i>performance assessment dan review</i> 4. Menjelaskan siapa yang menilai dalam <i>performance assessment</i> 5. Menjelaskan <i>performance appraisal</i> dengan sistem 360°/multirater				<i>assessment dan review</i> yang telah diberikan secara individu			
7-8	Mahasiswa mampu menjelaskan metode analisis jabatan	1. Menjelaskan definisi analisis jabatan 2. Menjelaskan hasil analisis jabatan 3. Menjelaskan istilah yang terkait dalam analisis jabatan	Metode analisis jabatan	Ceramah studi lapangan	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai konsep metode analisis jabatan. Mahasiswa secara berkelompok turun ke lapangan untuk	Tes praktik Penugasan: sekelompok mahasiswa melakukan studi lapangan mengenai	Kualitas ketepatan mahasiswa dalam melakukan analisis jabatan dan	40	Buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
10/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		<ol style="list-style-type: none">4. Menjelaskan jenis jabatan5. Menjelaskan manfaat, hakekat, kegunaan informasi dan ruang lingkup analisis jabatan6. Menjelaskan karakteristik dinamis jabatan7. Menjelaskan tiga tipe perubahan dalam jabatan8. Menjelaskan aspek informasi dalam analisis jabatan9. Menjelaskan deskripsi dan prinsip dalam jabatan10. Menjelaskan cara menentukan spesifikasi jabatan			melakukan analisis jabatan di suatu perusahaan terkait metode analisis jabatan yang dilakukan lalu membuat laporannya	analisis jabatan dan membuat laporan.	pembuatan laporan		



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
11/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		11. Menjelaskan hal pokok yang perlu diperhatikan dalam proses analisis jabatan 12. Menjelaskan langkah analisis jabatan 13. Menjelaskan validitas informasi jabatan.							
UTS									
9	Mahasiswa mampu menjelaskan metode assessment center	1. Menjelaskan Definisi dan karakteristik asesmen center 2. Menjelaskan aplikasi asesmen center 3. Menjelaskan asesmen center dalam <i>performance</i>	Metode assessment center	Ceramah Tanya jawab	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai metode assessment center sebagai sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran	Non tes			Buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
12/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		<p><i>management system</i></p> <p>4. Menjelaskan proses asesmen center dan integrasi</p> <p>5. Menjelaskan laporan asesmen center</p> <p>6. Menjelaskan bentuk kegiatan asesmen center</p> <p>7. Menjelaskan peran dan tugas assessor</p> <p>8. Menjelaskan <i>skill, knowledge, ability, dan personal characteristic</i> pada assessor berkualitas tinggi</p>							
10-11	Mahasiswa mampu menjelaskan	1. Menjelaskan metode <i>narrative essay</i>	Metode evaluasi jabatan	ceramah diskusi	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai metode evaluasi jabatan sebagai	tes tertulis penugasan:	ketepatan mahasiswa dalam memahami	20	buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
13/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
	metode evaluasi jabatan	2. Menjelaskan metode ranking 3. Menjelaskan metode <i>parred comparisons</i> 4. Menjelaskan metode <i>forced distribution</i> 5. Menjelaskan kelebihan dan kelemahan berbagai alternative metode <i>performance appraisal</i> 6. Menjelaskan contoh performance appraisal dengan metode <i>summed rating</i> dan grafik <i>rating scale</i> 7. Menjelaskan contoh form penilaian kinerja			sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran. mahasiswa mencari contoh mengenai evaluasi jabatan.	mahasiswa secara individu mencari contoh mengenai evaluasi jabatan	konsep teori yang diberikan dengan contoh evaluasi jabatan yang diperoleh.		



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
14/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
12	Mahasiswa mampu menjelaskan diagnosis kinerja dan peningkatannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan diagnosis kinerja 2. Menjelaskan kinerja sukses dan kurang sukses 3. Menjelaskan langkah-langkah peningkatan kinerja 4. Menjelaskan petunjuk dalam diagnosis 	Diagnosis kinerja dan peningkatannya	ceramah Tanya jawab	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai Diagnosis kinerja dan peningkatannya sebagai sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran.	non tes			buku 1,2,3, 4,5
13	Mahasiswa mampu menjelaskan <i>critical issue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjelaskan implikasi manajemen kinerja 2. Menjelaskan peran penilaian kinerja 3. Menjelaskan sistem penilaian kinerja berfokus pada prestasi 	<i>Critical issue</i>	ceramah Tanya jawab	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai Critical issue sebagai sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran.	Non tes			buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
15/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		4. Menjelaskan employee development 5. Menjelaskan sistem manajemen kinerja terintegrasi							
14	Mahasiswa mampu menjelaskan <i>reward</i> sistem	1. Menjelaskan motivasi dalam <i>reward sistem</i> 2. Menjelaskan sistem SDM yang memotivasi 3. Menjelaskan rancangan sistem SDM 4. Menjelaskan konsep dasar kinerja 5. Menjelaskan empat hal penting dalam penentuan imbalan	<i>Reward sistem</i>	ceramah Tanya jawab	Mahasiswa menyimak penjelasan dosen mengenai <i>Reward</i> sistem sebagai sebuah sistem yang telah diberikan dan tanggung jawab dalam proses pembelajaran.	Non tes			buku 1,2,3, 4,5



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
16/67

Tanggal Terbit

Pert-Ke	Kemampuan Khusus (SUB -CPMK)	Indikator	Materi Pokok (Bahan Kajian)	Model/ Metode Pembelajaran	Pengalaman Belajar	Penilaian		Bobot	Referensi
						Jenis	Kriteria		
		6. Menjelaskan proses penentuan nilai jabatan 7. Menjelaskan strategi reward sistem							
UAS									

Tugas mahasiswa dan penilaiannya:

- | | |
|--------------------------------------|-----|
| 1. Laporan Studi Lapangan | 40% |
| 2. Studi Lapangan | 30% |
| 3. Kuis/diskusi kelompok/studi kasus | 20% |
| 4. Afektif | 10% |

Mengetahui Ketua Program Studi

Lisda Sofia, M. Psi., Psikolog
NIP. 19800927 200812 2 004

Samarinda, 11 November 2022

Dosen Pengampu MK

Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
NIP. 199108142019032029



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
17/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Program Studi : Psikologi
Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja
Kode Mata Kuliah : 190210602P066
Semester / SKS : VI / 2
Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
Pertemuan Ke/Waktu: 1 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK): Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu memahami definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup manajemen kinerja
2. Menjelaskan tentang definisi, dasar dan tujuan performance manajemen
3. Menjelaskan tentang implikasi yang lebih luas dari performance manajemen.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
18/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup manajemen kinerja
2. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang definisi, dasar dan tujuan performance manajemen
3. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang implikasi yang lebih luas dari performance manajemen.

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Definisi dan ruang lingkup manajemen kinerja

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian*
1	Awal	<ol style="list-style-type: none">1. Perkenalan.2. Menjelaskan kontrak belajar.3. Menjelaskan cakupan materi.4. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan.5. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah	15 Menit	LCD, whiteboard	
2	Inti	<ol style="list-style-type: none">1. Menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup manajemen kinerja<ol style="list-style-type: none">a. menanyakan ruang lingkup manajemen kinerja pada mahasiswab. memberikan feedback atas tanggapan mahasiswa	Ceramah dan Diskusi Kelompok Kecil	120 Menit	Sumber Belajar: Buku 1,2,3,4,5 LCD, whiteboard	Jenis : non tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
19/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian*
		<ul style="list-style-type: none">c. menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kinerja menurut teori2. Menjelaskan tentang definisi, dasar dan tujuan performance manajemen<ul style="list-style-type: none">a. menanyakan tujuan performance manajemen pada mahasiswab. memberikan <i>feedback</i> atas tanggapan mahasiswac. menjelaskan performance manajemen menurut teori3. Menjelaskan tentang implikasi yang lebih luas dari performance manajemen.<ul style="list-style-type: none">a. Menanyakan implikasi yang lebih luas dari performance manajemenb. memberikan <i>feedback</i> atas tanggapan mahasiswa				
3	Akhir	<ul style="list-style-type: none">1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa.2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i>.3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang.4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 Menit	LCD, <i>whiteboard</i> ,	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
20/67

Tanggal Terbit

Soal :

1. Jelaskan pengertian dari sistem manajemen kinerja!
2. Apa manfaat dari sistem manajemen kinerja bagi pengembangan kinerja karyawan!

Referensi:

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
21/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu: 2 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kinerja sebagai sebuah sistem

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi..

Indikator :

1. Menjelaskan tentang sistem HRM
2. Menjelaskan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerja
3. Menjelaskan kerangka kerja sistem manajemen kinerja
4. Menjelaskan komponen sistem manajemen kinerja

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang sistem HRM



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
22/67

Tanggal Terbit

2. Mahasiswa dapat menjelaskan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerja
3. Mahasiswa dapat menjelaskan kerangka kerja sistem manajemen kinerja
4. Mahasiswa dapat menjelaskan komponen sistem manajemen kinerja

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Manajemen kinerja sebagai sebuah sistem

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> ..	
2	Inti	1. Menjelaskan tentang sistem HRM a. menanyakan tentang sistem HRM pada mahasiswa b. memberikan feedback atas tanggapan mahasiswa c. menjelaskan tentang sistem HRM	Ceramah, Tanya jawab	120 Menit	Buku 1,2,3,4,5 LCD, <i>whiteboard</i>	Jenis : Non tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
23/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		<p>2. Menjelaskan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerja</p> <ul style="list-style-type: none">a. menanyakan pada mahasiswa mengenai langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerjab. memberikan feedback atas tanggapan mahasiswac. menjelaskan langkah-langkah pengembangan sistem manajemen kinerja menurut teori <p>3. Menjelaskan kerangka kerja sistem manajemen kinerja</p> <ul style="list-style-type: none">a. melakukan Tanya jawab pada mahasiswa mengenai kerangka kerja sistem manajemen kinerjab. memberikan feedback kepada mahasiswa yang memberi tanggapan				



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
24/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		4. Menjelaskan komponen sistem manajemen kinerja a. melakukan Tanya jawab pada mahasiswa mengenai komponen sistem manajemen kinerja b. memberikan feedback kepada mahasiswa yang memberi tanggapan c. melakukan diskusi kelompok kecil untuk membahas teori mengenai komponen sistem				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/ tanya jawab sampling.</i> 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 Menit	LCD, <i>whiteboard</i>	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
25/67

Tanggal Terbit

Soal :

1. Jelaskan kerangka kerja dalam sistem manajemen kinerja!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
26/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu: 3 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan *performance planning*

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan *performance planing*
2. Menjelaskan *estabilisining performance standars*
3. Menjelaskan *skill behaviors and competencies*
4. Menjelaskan pedoman tingkah laku
5. Menjelaskan *job family*



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
27/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan *performance planning*
2. Menjelaskan *estabilisining performance standars*
3. Mahasiswa dapat menjelaskan *skill behaviors and competencies*
4. Mahasiswa dapat menjelaskan pedoman tingkah laku
5. Mahasiswa dapat menjelaskan *job family*.

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Performance planning

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah,	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	-
2	Inti	1. Menjelaskan <i>performance planning</i> a. Menanyakan pada mahasiswa mengenai <i>performance planning</i> yang mereka ketahui b. memberikan feedback kepada mahasiswa yang memberi tanggapan	Ceramah Tanya jawab	120 menit	Buku 1,2,3,4,5 LCD, <i>whiteboard</i> ,	Jenis: Non tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
28/67

Tanggal Terbit

- c. melakukan diskusi kelompok kecil untuk membahas teori mengenai *performance planning*
2. Menjelaskan *estabilising performance standars*
 - a. Dosen menjelaskan *estabilising performance standars* pada mahasiswa dan melakukan Tanya jawab mengenai teori tersebut
 - b. Melakukan diskusi kecil untuk mempermudah mahasiswa dalam memahami teori tersebut
3. Menjelaskan *skill behaviors and competencies*
 - a. dosen menjelaskan *skill behaviors and competencies* pada mahasiswa dan melakukan Tanya jawab mengenai teori tersebut
 - b. melakukan diskusi kecil untuk mempermudah mahasiswa dalam memahami teori tersebut
4. Menjelaskan pedoman tingkah laku



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
29/67

Tanggal Terbit

		5. Menjelaskan <i>job family</i>				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan	Ceramah	15 Menit	LCD, <i>whiteboard</i> ,	

Soal :

1. Jelaskan apa saja yang dilakukan dalam perencanaan kinerja (*performance planning*)!
2. Apa yang dimaksud dengan kompetensi? Mengapa karyawan membutuhkan pengembangan kompetensi dalam bekerja?

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
30/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu: 4 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan *performance execution*

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan *the individuals responsibilities*
2. Menjelaskan *the managers responsibilities*
3. Menjelaskan *key points for conducting a coaching session*



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
31/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan *the individuals responsibilities*
2. Mahasiswa dapat menjelaskan *the managers responsibilities*
3. Mahasiswa dapat menjelaskan *key points for conducting a coaching session*

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Performance execution

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah,	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	
2	Inti	1. Menjelaskan <i>the individuals responsibilities</i> a. dosen menjelaskan <i>the individuals responsibilities</i> pada mahasiswa dan melakukan Tanya jawab mengenai teori tersebut	Ceramah, Tanya jawab, studi kasus	120 menit	Buku 1,2,3,4,5 LCD, <i>whiteboard</i> .	Jenis: Tes tertulis Penugasan: Mahasiswa melakukan analisis kasus yang telah diberikan secara individu Kriteria :



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
32/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		<p>b. melakukan diskusi kecil untuk mempermudah mahasiswa dalam memahami teori tersebut</p> <p>2. Menjelaskan <i>the managers responsibilities</i></p> <p>a. dosen menjelaskan <i>the managers responsibilities</i> pada mahasiswa dan melakukan Tanya jawab mengenai teori tersebut</p> <p>b. melakukan diskusi kecil untuk mempermudah mahasiswa dalam memahami teori tersebut</p> <p>3. Menjelaskan <i>key points for conducting a coaching session</i></p>				<p>Kualitas dan ketepatan mahasiswa saat melakukan analisis kasus</p>



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
33/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		4. Setelah menjelaskan teori dosen memberikan tugas berupa analisis kasus				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i>	-

Soal :

1. Jelaskan tanggung jawab manager dalam pengelolaan kinerja karyawan!
2. Jelaskan apa yang dimaksud dengan coaching dan jelaskan metodenya!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
34/67

Tanggal Terbit

4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
35/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu : 5-6 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan *performance assessment dan review*

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan tujuan umum dan spesifik *performance assessment dan review*.
2. Menjelaskan syarat utama *performance assessment dan review*
3. Menjelaskan pelaksanaan *performance assessment dan review*
4. Menjelaskan siapa yang menilai dalam *performance assessment*
5. Menjelaskan *performance appraisal* dengan sistem 360°/multirater



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
36/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan tujuan umum dan spesifik *performance assessment dan review*.
2. Mahasiswa dapat menjelaskan syarat utama *performance assessment dan review*
3. Mahasiswa dapat menjelaskan pelaksanaan *performance assessment dan review*
4. Mahasiswa dapat menjelaskan siapa yang menilai dalam *performance assessment*
5. Mahasiswa dapat menjelaskan *performance appraisal* dengan sistem 360°/multirater

Materi Pokok (Bahan Kajian):

1. *Performance assessment*
2. *Performance review*

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	
2	Inti	1. Dosen Menjelaskan tentang : a. tujuan umum dan spesifik <i>performance assessment dan review</i> .	Ceramah, Tanya jawab, Analisa Kasus	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> , <i>Bahan Kasus</i> , buku 1,2,3,4,5	Jenis: Tes tertulis Penugasan:



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
37/67

Tanggal Terbit

		<ul style="list-style-type: none">b. Menjelaskan syarat utama <i>performance assessment dan review</i>c. Menjelaskan pelaksanaan <i>performance assessment dan review</i>d. Menjelaskan siapa yang menilai dalam <i>performance assessment</i>e. Menjelaskan <i>performance appraisal</i> dengan sistem 360°/multirater <ul style="list-style-type: none">2. Memberikan tugas individu kepada mahasiswa untuk melakukan analisis kasus3. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya4. Memberikan umpan balik				Mahasiswa melakukan analisis kasus yang telah diberikan secara individu Kriteria: Kualitas dan ketepatan mahasiswa saat melakukan analisis kasus
3	Akhir	<ul style="list-style-type: none">1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa.2. <i>Posttest/ tanya jawab sampling.</i>3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang.4. Menutup pertemuan.	ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard.</i>	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
38/67

Tanggal Terbit

Soal :

1. Jelaskan proses pelaksanaan asesmen kinerja (performance assessment)!
2. Sebutkan metode apa saja yang bisa dilakukan dalam asesmen kinerja!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
39/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

- Program Studi : Psikologi
Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja
Kode Mata Kuliah : 190210602P066
Semester / SKS : VI / 2
Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
Pertemuan Ke/Waktu : 7-8 / 2 x 50 menit
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.
- Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan metode analisis jabatan
- Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.
- Indikator :
1. Menjelaskan definisi analisis jabatan
 2. Menjelaskan hasil analisis jabatan
 3. Menjelaskan istilah yang terkait dalam analisis jabatan
 4. Menjelaskan jenis jabatan
 5. Menjelaskan manfaat, hakekat, kegunaan informasi dan ruang lingkup analisis jabatan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
40/67

Tanggal Terbit

6. Menjelaskan karakteristik dinamis jabatan
7. Menjelaskan tiga tipe perubahan dalam jabatan
8. Menjelaskan aspek informasi dalam analisis jabatan
9. Menjelaskan deskripsi dan prinsip dalam jabatan
10. Menjelaskan cara menentukan spesifikasi jabatan
11. Menjelaskan hal pokok yang perlu diperhatikan dalam proses analisis jabatan
12. Menjelaskan langkah analisis jabatan
13. Menjelaskan validitas informasi jabatan

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan definisi analisis jabatan
2. Mahasiswa dapat menjelaskan hasil analisis jabatan
3. Mahasiswa dapat menjelaskan istilah yang terkait dalam analisis jabatan
4. Mahasiswa dapat menjelaskan jenis jabatan
5. Mahasiswa dapat menjelaskan manfaat, hakekat, kegunaan informasi dan ruang lingkup analisis jabatan
6. Mahasiswa dapat menjelaskan karakteristik dinamis jabatan
7. Mahasiswa dapat menjelaskan tiga tipe perubahan dalam jabatan
8. Mahasiswa dapat menjelaskan aspek informasi dalam analisis jabatan
9. Mahasiswa dapat menjelaskan deskripsi dan prinsip dalam jabatan
10. Mahasiswa dapat menjelaskan cara menentukan spesifikasi jabatan
11. Mahasiswa dapat menjelaskan hal pokok yang perlu diperhatikan dalam proses analisis jabatan
12. Mahasiswa dapat menjelaskan langkah analisis jabatan
13. Mahasiswa dapat menjelaskan validitas informasi jabatan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
41/67

Tanggal Terbit

Materi Pokok (Bahan Kajian):
Metode analisis jabatan

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	
2	Inti	1. Menjelaskan definisi analisis jabatan 2. Menjelaskan hasil analisis jabatan 3. Menjelaskan istilah yang terkait dalam analisis jabatan 4. Menjelaskan jenis jabatan 5. Menjelaskan manfaat, hakekat, kegunaan informasi dan ruang lingkup analisis jabatan 6. Menjelaskan karakteristik dinamis jabatan	Ceramah Tanya jawab studi lapangan	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis : Studi lapangan Penugasan : Mahasiswa secara berkelompok melakukan studi lapangan mengenai analisis jabatan dan membuat laporan. Kriteria : ketepatan dan kualitas mahasiswa dalam melakukan analisis



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
42/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		7. Menjelaskan tiga tipe perubahan dalam jabatan 8. Menjelaskan aspek informasi dalam analisis jabatan 9. Menjelaskan deskripsi dan prinsip dalam jabatan 10. Menjelaskan cara menentukan spesifikasi jabatan 11. Menjelaskan hal pokok yang perlu diperhatikan dalam proses analisis jabatan 12. Menjelaskan langkah analisis jabatan 13. Menjelaskan validitas informasi jabatan 14. Memberikan tugas kelompok kepada mahasiswa untuk melakukan studi lapangan 15. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya 16. Memberikan umpan balik				jabatan dan pembuatan laporan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
43/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	

Soal :

1. Jelaskan manfaat, hakekat, kegunaan informasi dan ruang lingkup analisis jabatan!
2. Jelaskan langkah dalam analisis jabatan!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
44/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu : 9 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi..

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan metode assessment center

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan Definisi dan karakteristik asesmen center
2. Menjelaskan aplikasi asesmen center
3. Menjelaskan asesmen center dalam *performance management system*
4. Menjelaskan proses asesmen center dan integrasi
5. Menjelaskan laporan asesmen center



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
45/67

Tanggal Terbit

6. Menjelaskan bentuk kegiatan asesmen center
7. Menjelaskan peran dan tugas assessor
8. Menjelaskan *skill, knowledge, ability, dan personal characteristic* pada assessor berkualitas tinggi

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan Definisi dan karakteristik asesmen center
2. Mahasiswa dapat menjelaskan aplikasi asesmen center
3. Mahasiswa dapat menjelaskan asesmen center dalam *performance management system*
4. Mahasiswa dapat menjelaskan proses asesmen center dan integrasi
5. Mahasiswa dapat menjelaskan laporan asesmen center
6. Mahasiswa dapat menjelaskan bentuk kegiatan asesmen center
7. Mahasiswa dapat menjelaskan peran dan tugas assessor
8. Mahasiswa dapat menjelaskan *skill, knowledge, ability, dan personal characteristic* pada assessor berkualitas tinggi

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Metode assessment center

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	<ol style="list-style-type: none">1. Menjelaskan cakupan materi.2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan.3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	-



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
46/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
2	Inti	<ol style="list-style-type: none">1. Menjelaskan Definisi dan karakteristik asesmen center2. Menjelaskan aplikasi asesmen center3. Menjelaskan asesmen center dalam <i>performance management system</i>4. Menjelaskan proses asesmen center dan integrasi5. Menjelaskan laporan asesmen center6. Menjelaskan bentuk kegiatan asesmen center7. Menjelaskan peran dan tugas assessor8. Menjelaskan <i>skill, knowledge, ability, dan personal characteristic</i> pada assessor berkualitas tinggi9. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya	Ceramah tanya jawab	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis: Non Tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
47/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		10. Memberikan umpan balik kepada mahasiswa yang memberikan tanggapan				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	-

Soal :

1. Sebutkan metode-metode tes yang dilakukan dalam assessment center!
2. Jelaskan kelebihan assessment center dibandingkan metode asesmen yang lain!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
48/67

Tanggal Terbit

5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
49/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu : 10-11 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan metode evaluasi jabatan

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi.

Indikator :

1. Menjelaskan metode *narrative essay*
2. Menjelaskan metode *ranking*
3. Menjelaskan metode *paired comparisons*
4. Menjelaskan metode *forced distribution*
5. Menjelaskan kelebihan dan kelemahan berbagai alternative metode *performance appraisal*



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
50/67

Tanggal Terbit

6. Menjelaskan contoh performance appraisal dengan metode *summed rating* dan grafik *rating scale*
7. Menjelaskan contoh form penilaian kinerja

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan metode *narrative essay*
2. Mahasiswa dapat menjelaskan metode *ranking*
3. Mahasiswa dapat menjelaskan metode *paired comparisons*
4. Mahasiswa dapat menjelaskan metode *forced distribution*
5. Mahasiswa dapat menjelaskan kelebihan dan kelemahan berbagai alternative metode *performance appraisal*
6. Mahasiswa dapat menjelaskan contoh performance appraisal dengan metode *summed rating* dan grafik *rating scale*
7. Mahasiswa dapat menjelaskan contoh form penilaian kinerja

Materi Pokok (Bahan Kajian):
Metode evaluasi jabatan

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	<ol style="list-style-type: none">1. Menjelaskan cakupan materi.2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan.3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	<p>Ceramah</p> <p>tanya jawab</p>	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
51/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
2	Inti	<ol style="list-style-type: none">1. Menjelaskan metode <i>narrative essay</i>2. Menjelaskan metode <i>ranking</i>3. Menjelaskan metode <i>paired comparisons</i>4. Menjelaskan metode <i>forced distribution</i>5. Menjelaskan kelebihan dan kelemahan berbagai alternative metode <i>performance appraisal</i>6. Menjelaskan contoh <i>performance appraisal</i> dengan metode <i>summed rating</i> dan grafik <i>rating scale</i>7. Menjelaskan contoh form penilaian kinerja	Ceramah tanya jawab	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis: Tes tertulis Penugasan : mahasiswa secara individu mencari contoh mengenai evaluasi jabatan Kriteria : ketepatan mahasiswa dalam memahami konsep teori yang diberikan dengan contoh evaluasi jabatan yang diperoleh.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
52/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		8. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya 9. Memberikan umpan balik				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest</i> / tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	

Soal :

1. Jelaskan metode narrative dalam penilaian kerja!
2. Jelaskan kelebihan dan kelemahan berbagai alternative metode *performance appraisal*!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
53/67

Tanggal Terbit

4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
54/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu : 12 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan diagnosis kinerja dan peningkatannya

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi

Indikator :

1. Menjelaskan diagnosis kinerja
2. Menjelaskan kinerja sukses dan kurang sukses
3. Menjelaskan langkah-langkah peningkatan kinerja
4. Menjelaskan petunjuk dalam diagnosis



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
55/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan diagnosis kinerja
2. Mahasiswa dapat menjelaskan kinerja sukses dan kurang sukses
3. Mahasiswa dapat menjelaskan langkah-langkah peningkatan kinerja
4. Mahasiswa dapat menjelaskan petunjuk dalam diagnosis

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Diagnosis kinerja dan peningkatannya

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah Tanya Jawab	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	
2	Inti	1. Dosen menjelaskan kepada mahasiswa mengenai : a. Menjelaskan diagnosis kinerja b. Menjelaskan kinerja sukses dan kurang sukses	Ceramah Tanya jawab	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis: Non Tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
56/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		<ul style="list-style-type: none">c. Menjelaskan langkah-langkah peningkatan kinerjad. Menjelaskan petunjuk dalam diagnosis <ol style="list-style-type: none">2. Melakukan diskusi kelompok kecil dan Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya3. Memberikan umpan balik				
3	Akhir	<ol style="list-style-type: none">1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa.2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i>.3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang.4. Menutup pertemuan.		15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
57/67

Tanggal Terbit

Soal :

1. Apa yang membedakan kinerja sukses dan tidak sukses?
2. Bagaimana Langkah-langkah dalam peningkatan kinerja?

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
58/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

- Program Studi : Psikologi
Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja
Kode Mata Kuliah : 190210602P066
Semester / SKS : VI / 2
Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog
Pertemuan Ke/Waktu : 13 / 2 x 50 menit
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi
- Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan critical issue
- Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi
- Indikator :
1. Menjelaskan implikasi manajemen kinerja
 2. Menjelaskan peran penilaian kinerja
 3. Menjelaskan sistem penilaian kinerja berfokus pada prestasi
 4. Menjelaskan employee development
 5. Menjelaskan sistem manajemen kinerja terintegrasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
59/67

Tanggal Terbit

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan implikasi manajemen kinerja
2. Mahasiswa dapat menjelaskan peran penilaian kinerja
3. Mahasiswa dapat menjelaskan sistem penilaian kinerja berfokus pada prestasi
4. Mahasiswa dapat menjelaskan employee development
5. Mahasiswa dapat menjelaskan sistem manajemen kinerja terintegrasi

Materi Pokok (Bahan Kajian):

Critical issue

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan. 3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Ceramah Tanya Jawab	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	
2	Inti	1. Dosen menjelaskan kepada mahasiswa mengenai : a. Menjelaskan implikasi manajemen kinerja	Ceramah Tanya jawab	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis: Non Tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
60/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		<ul style="list-style-type: none">b. Menjelaskan peran penilaian kinerjac. Menjelaskan sistem penilaian kinerja berfokus pada prestasid. Menjelaskan employee developmente. Menjelaskan sistem manajemen kinerja terintegrasi <ul style="list-style-type: none">2. Melakukan diskusi kelompok kecil dan Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya3. Memberikan umpan balik				
3	Akhir	<ul style="list-style-type: none">1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa.2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i>.3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
61/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		4. Menutup pertemuan.				

Soal :

1. Jelaskan metode apa saja yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dan apa saja perbedaannya!

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Toni Setiawan. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Intelligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
62/67

Tanggal Terbit

RENCANA PELAKSANAAN PEMBELAJARAN (RPP)

Program Studi : Psikologi

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja

Kode Mata Kuliah : 190210602P066

Semester / SKS : VI / 2

Dosen Pengampu : Dian Dwi Nur Rahmah, M.Psi., Psikolog

Pertemuan Ke/Waktu : 14 / 2 x 50 menit

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) : Setelah menyelesaikan mata kuliah Sistem Manajemen Kinerja, Mahasiswa mampu memahami konsep/teori mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi

Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) : Mahasiswa mampu menjelaskan reward sistem

Deskripsi Mata Kuliah : Mata Kuliah ini adalah mata kuliah yang disajikan pada semester enam bagi mahasiswa Program Studi Psikologi pilihan peminatan psikologi industri dan organisasi mengenai konsep-konsep dalam sistem manajemen kinerja serta sebagai media dalam memperoleh keterampilan yang relevan dengan manajemen kinerja dalam dunia industri dan organisasi

Indikator :

1. Menjelaskan motivasi dalam reward sistem
2. Menjelaskan sistem SDM yang memotivasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
63/67

Tanggal Terbit

3. Menjelaskan rancangan sistem SDM
4. Menjelaskan konsep dasar kinerja
5. Menjelaskan empat hal penting dalam penentuan imbalan
6. Menjelaskan proses penentuan nilai jabatan
7. Menjelaskan strategi reward sistem

Tujuan Pembelajaran :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan motivasi dalam reward sistem
2. Mahasiswa dapat menjelaskan sistem SDM yang memotivasi
3. Mahasiswa dapat menjelaskan rancangan sistem SDM
4. Mahasiswa dapat menjelaskan konsep dasar kinerja
5. Mahasiswa dapat menjelaskan empat hal penting dalam penentuan imbalan
6. Mahasiswa dapat menjelaskan proses penentuan nilai jabatan
7. Mahasiswa dapat menjelaskan strategi reward sistem

Materi Pokok (Bahan Kajian):
Reward Sistem

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
1	Awal	1. Menjelaskan cakupan materi. 2. Menjelaskan manfaat yang dicapai dari perkuliahan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
64/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		3. Menjelaskan kompetensi yang diharapkan di akhir perkuliahan.	Tanya Jawab			
2	Inti	1. Dosen menjelaskan kepada mahasiswa mengenai : a. Menjelaskan motivasi dalam reward sistem b. Menjelaskan sistem SDM yang memotivasi c. Menjelaskan rancangan sistem SDM d. Menjelaskan konsep dasar kinerja e. Menjelaskan empat hal penting dalam penentuan imbalan f. Menjelaskan proses penentuan nilai jabatan g. Menjelaskan strategi reward sistem 2. Melakukan diskusi kelompok kecil dan Memberikan	Ceramah Tanya jawab	120 menit	LCD, <i>whiteboard</i> . Buku 1,2,3,4,5	Jenis: Non Tes



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
65/67

Tanggal Terbit

No	Tahap	Kegiatan Pembelajaran	Metode	Alokasi waktu	Sumber Belajar/ Bahan Ajar/ Media	Penilaian
		kesempatan kepada mahasiswa untuk bertanya 3. Memberikan umpan balik				
3	Akhir	1. Menyimpulkan poin-poin kunci yang harus dipahami mahasiswa. 2. <i>Posttest/</i> tanya jawab <i>sampling</i> . 3. Menjelaskan gambaran global materi yang akan datang. 4. Menutup pertemuan.	Ceramah	15 menit	LCD, <i>whiteboard</i> .	

Soal :

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan sistem reward!
2. Jelaskan empat hal penting dalam penentuan imbalan

Referensi :

1. Armstrong, M. (2004). *Performance Management. Alih bahasa oleh Toni Setiawan*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
2. Bacal, R. (1999). *Performance Management*. New York: McGraw-Hill.
3. Cokins, G. (2004). *Performance Management Finding the Missing Pieces (To Close the Inteligence Gap)*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MULAWARMAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

No. Dokumen

No. Revisi
01

Hal
66/67

Tanggal Terbit

4. Simons, R. (2000). *Performance Measurement & Control System for Implementing Strategy*. New Jersey: Prentice Hall.
5. Rivai, V., Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rencana Asesmen & Evaluasi (RA&E)

Kisi- kisi Tes

Mata Kuliah : Sistem Manajemen Kinerja
Semester : VI
Program Studi : Psikologi
Waktu Ujian : 60 menit
Tipe tes : Studi Kasus
Jumlah Soal : 4

No	Pokok Bahasan/ Sub Pokok Bahasan	Jumlah Soal Proses Berfikir						Jumlah Butir Soal	%
		C1	C2	C3	C4	C5	C6		
1	Mahasiswa melakukan analisis kasus mengenai <i>performance execution</i> yang telah diberikan secara individu		1					1	20
2	Mahasiswa melakukan analisis kasus mengenai <i>performance assessment dan review</i> yang telah diberikan secara individu		1					1	20
3	Mahasiswa mampu melakukan studi lapangan mengenai analisis jabatan dan membuat laporan.		1					1	40
4	Mahasiswa mampu menjelaskan secara individu mengenai evaluasi jabatan		1					1	20
Jumlah Soal								4	100