|  |  |
| --- | --- |
|  | **UNIVERSITAS BALIKPAPAN****FAKULTAS EKONOMI****PROGRAM STUDI MANAJEMEN** |

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Mata Kuliah:**Evaluasi Kinerja | **Semester:**VII (Tujuh) | **Mata Kuliah Prasyarat:**… |
| **Kode Mata Kuliah:**106102754 | **Bobot SKS:**3 SKS | **Dosen Pengampu:** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi yang Dibebankan pada Mata Kuliah**  | ***Aspek Sikap***1. Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik. (S8)
2. Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri. (S9)
3. Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan. (S10)

***Aspek Keterampilan Umum**** 1. Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang ekonomi manajemen. (KU1)
	2. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur (KU2)
	3. Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni, menyusun deskripsi saintifik hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi. (KU3)
	4. Mampu bertanggungjawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggungjawabnya. (KU7)
	5. Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri. (KU8)

***Aspek Keterampilan Khusus***1. Mampu merumuskan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengendalian serta evaluasi) pada level operasional di berbagai bidang organisasi baik bisnis maupun non bisnis pada tingkat lokal, nasional dan global. (KK1)
2. Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional, serta mengambil tindakan solutif yang tepat berdasarkan alternative yang dikembangkan, dengan menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal. (KK3)
3. Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai bidang organisasi pada tingkat operasional, berdasarkan analisis data dan informasi pada fungsi organisasi. (KK5)

***Aspek Pengetahuan***1. Menguasai konsep teoritis, metode, dan perangkat analisis fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian) dan fungsi organisasi (pemasaran, sumber daya manusia, operasi, dan keuangan) pada berbagai jenis organisasi. (P1)
2. Menguasai prinsip kepemimpinan dan kewirausahaan dalam berbagai bidang organisasi. (P3)
3. Menguasai minimal satu metode penelitian (studi kasus, kesejarahan, survei, simulasi, dan eksperimen pada lingkup kualitatif dan kuantitatif, secara eksploratif, deskriptif, dan verifikatif). (P5)
 |
| **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah**  | P2 Mampu menerapkan instrumen analisis bisnis dan manajemen dengan mempertimbangkan aspek etika dan profesionalitas. |
| **Deskripsi Mata Kuliah**  | Memahami konsep dasar Evaluasi Kinerja dari berbagai instrumennya. Pokok bahasan yang akan diberikan pada mata kuliah ini adalah: (1) Pengertian, sejarah dan Fungsi Evaluasi Kinerja; (2) Strategi Organisasi dan Evaluasi Kinerja; (3) Standar Kinerja; (4) Instrumen Evaluasi Kinerja; (5) Assessment (Evaluasi) Berbasis Kompetensi; (6) Manajemen Kinerja; (7) Proses Evaluasi Kinerja 1; (8) Proses Evaluasi Kinerja 2; (9) Aplikasi Evaluasi Kinerja 1; (10) Aplikasi Evaluasi Kinerja 2; (11) Sekilas tentang Balanced Scorecard |
| **Daftar Referensi**  | **Utama :** |

Rencana Pembelajaran:

|  |
| --- |
| **Pertemuan Ke-1** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mengetahui tujuan mempelajari Evaluasi Kinerja |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Kontrak Belajar dan Informasi SAP |
| Metode/Model Pembelajaran | Permainan |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi |  |
| **Pertemuan Ke-2** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan SDM sebagai modal manusia, Inerja dan Kompetensu
2. Mahasiswa mampu menjelaskan sejarah Evaluasi kinerja
3. Mahasiswa Mampu menjelaskan Fungsi Evaluasi Kinerja
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Pengertian:1. SDM sebagai modal Manusia, Kinerja dan kompentensi, serta Evaluasi Kinerja.
2. Sejarah Evaluasi Kinerja
3. Fungsi Evaluasi Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1X150 menit |
| Referensi | Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba |
| **Pertemuan Ke-3** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan strategi SDM dalam organisasi.
2. Mahsiswa mampu menjelsaknan sisitem evaluasi kinerja
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Strategi SDM
2. Mengembangkan Sistem Evaluasi Kinerja: Menentukan tujuan Evaluasi Kinerja, Menentukan Dimensi Kinerja, Pendekatan Sistem Evaluasi Kinerja, Proses Evaluasi Kinerja dan Tim Kerja dalam Evaluasi Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | 1. Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba
2. Hadari Nawawi (2006), Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
 |
| **Pertemuan Ke-4** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mapu menjelsakan penertian dan fungsi kinerja
2. Mahasiswa mengetahui beberapa pengembngan dan standar kinerja)
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Pengertian dan Fungsi Standar Kinerja
2. Pengembangan Standar Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | 1. Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunega ra, M.Si (2010), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung:Ref ika Aditama
2. Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia,Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba
3. Hadari Nawawi (2006), Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
 |
| **Pertemuan Ke-5** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu mengembangkan berbagai instrument valuasi Kinerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan beberapa model evaluas kinerja konvensionali
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Pengembangan Instrumen
2. Model Evaluasi Kinerja Konvensional
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba |
| **Pertemuan Ke-6** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiwa mampu menjelaskan pengertian kompetensi dan professional
2. Mahasiswa mampu menjelaskan dasar-dasar penilaian berbasis Komptensi
3. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana pengolahan data Keaktifan dalam Diskusi, Summary Hasil Diskusi, dan menjawab pertanyaan
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Pengertian Kompetensi, Professionalisme
2. Dasar-dasar Penilaian Berbasis`Kompetensi
3. Pelaksanaan Assessment (penilaian) Berbasis Kompetensi
4. Pengolalahan Data Hasil Evaluasi Kinerja /Kompetensi Individual
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Hadari Nawawi (2006), Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press |
| **Pertemuan Ke-7** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian manajemen kinerja, hubungan manajemen kinerja dengan strategi bisnis
2. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana persyaratan evaluasi
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Pengertian manajemen Kinerja
2. Hubungan Manajemen Kinerja dengan Strategi Bisnis
3. Pelaksanaan Manajemen Kinerja
4. Persyaratan Evaluasi Kinerja
5. Bias Evaluasi Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Irham Fahmi (2010), Manajemen Kinerja, Bandung: Alfabeta |
| **Pertemuan Ke-8** | Ujian Tengah Semester |
| **Pertemuan Ke-9** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan Evaluasi Kinerja
2. Mahaaiswa mampu menjelaskan pelaksanaan evaluasi kinerja
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Perencanaan Evaluasi Kinerja
2. Pelaksanaan Evaluasi Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba |
| **Pertemuan Ke-10 & Ke-11** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan penilaian kinerja
2. Mahasiswa mampu menjelaskan bagaimana wawancara evaluasi kinerja
3. Mahasiswa mampu
 |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Penilaian Kinerja
2. Wawancara Evaluasi Kinerja
3. Sentra Assessmen
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | 1. Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba
2. Drs. John Soperihanto, M.I.M (2009), Penilaian Kinerja dan Pengembang an Karyawan, Yogyakarta: BPFE.
 |
| **Pertemuan Ke-12** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan system evaluasi kinerja, subjektifitas dan etika evaluasi kinerja serta pengaruh evaluasi kinerja |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Persyaratan Sistem Evaluasi Kinerja
2. Subjektifitas dan Etika Evaluasi Kinerja
3. Pengaruh Evaluasi Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | 1. Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba
2. Irham Fahmi (2010), Manajemen Kinerja, Bandung: Alfabeta
 |
| **Pertemuan Ke-13 & Ke-14** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan beberapa isitem evaluasi kinerja yang ada di Indonesia dan organsasi global |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | 1. Beberapa Sistem Evaluasi Kinerja di Indonesia
2. Evaluasi Kinerja organisasi Global:
 |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Wirawan (2009), Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba |
| **Pertemuan Ke-15** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan Pengertian dan implementasi Balanced Scorecard |
| Indikator |  |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Pengertian dan implementasi Balanced Scorecard |
| Metode/Model Pembelajaran | Diskusi Kelompok & Review oleh Dosen |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | Hadari Nawawi (2006), Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press |
| **Pertemuan Ke-16** | Ujian Akhir Semester |
|  |  |
| **Bobot Penilaian Akhir** | 1. Kehadiran 20%2. Tugas 20%3. UTS 30%4. UAS 30% |

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui, Ketua Program Studi,Nadi Hernadi Moorcy, S.E., M.M.NIK. 015004046 | Balikpapan, September 2021Dosen Pengampu,C. Prihandoyo, S.E., M.M.NIK.  |