RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Kurikulum Berbasis OBE (*Outcome Based Education*)

A. Identitas Mata Kuliah

Nama Mata Kuliah	Manajemen Sumber Daya Manusia
Kode Mata Kuliah	APB205
SKS	3
Semester	2
Program Studi	S1 Administrasi Publik
Dosen Pengampu	Nur Ayu, S.I.P., M.A.P.
Deskripsi Mata Kuliah	Mata kuliah ini membahas mengenai konsep, regulasi, instrument, dan praktik pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di sektor publik. Fokus pembahasan meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, rekrutmen dan seleksi berbasis *merit system*, pengembangan kapasitas, manajemen kinerja, sistem kompensasi, disiplin dan etika profesi, hingga pemberhentian pegawai. Mahasiswa akan diajak menganalisis dinamika reformasi birokrasi dan transformasi digital dalam pengelolaan SDM aparatur demi mewujudkan birokrasi yang profesional, berintegritas, dan berkelas dunia.

B. Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) yang Diampu oleh Mata Kuliah

Kode CPL	Rumusan CPL	Elemen Kompetensi
CPL-1	Mampu menguasai konsep dasar, rumpun teori, dan regulasi perundang-undangan mengenai manajemen aparatur sipil negara (ASN) di sektor publik.	Pengetahuan
CPL-2	Mampu mendiagnosis masalah pengelolaan kepegawaian, mengevaluasi sasaran kinerja pegawai, serta merumuskan analisis jabatan dan beban kerja secara sistematis.	Keterampilan Khusus

CPL-3	Memiliki sikap profesional, berintegritas tinggi, berorientasi pelayanan publik, etis, dan bertanggung jawab terhadap objektivitas pengelolaan SDM aparatur.	Sikap

C. Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

Kode CPMK	Rumusan CPMK	Keterkaitan dengan CPL
CPMK-1	Mahasiswa mampu menjelaskan definisi, sejarah, ruang lingkup, regulasi (UU ASN), serta perbedaan karakteristik MSDM publik dengan sektor privat.	CPL-1
CPMK-2	Mahasiswa mampu mempraktikkan penyusunan instrumen manajemen kepegawaian (seperti draf Analisis Jabatan/Anjab dan evaluasi kinerja berbasis SKP) secara kritis.	CPL-2
CPMK-3	Mahasiswa mampu menyusun dokumen telaah kritis berbasis studi kasus mengenai tantangan tata kelola kepegawaian daerah, sistem merit, maupun penegakan disiplin ASN.	CPL-3

D. Sub-CPMK / *Learning Outcome* per Pertemuan

Mingu	Sub-CPMK	Pokok Bahasan/Materi Pembelajaran	Indikator Pencapaian	Bentuk Kegiatan Pembelajaran	Kriteria & Bentuk Penilaian	Bobot (%)
1	Memahami konsep dasar MSDM sektor publik dan regulasi ASN.	Pengantar MSDM Sektor Publik: Definisi, ruang lingkup, urgensi, perkembangan regulasi (UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN), serta distingsi publik vs privat.	Menjelaskan esensi pengelolaan aparatur negara sebagai penggerak roda pemerintahan.	Theoretical Class, Class Discussion	Partisipasi Aktif	5
2	Menganalisis urgensi dan penerapan sistem merit dalam birokrasi.	Konsep *Merit System*: Pengertian, pilar-pilar sistem merit (kualifikasi, kompetensi, kinerja), kelembagaan (KASN/BKN), dan	Mengidentifikasi indikator objektivitas dalam pengisian jabatan struktural birokrasi.	Kelas seminar, Diskusi Grup, Presentasi Mahasiswa	Tugas Individu	5

		tantangan *spoil system* (politisasi birokrasi).				
3	Menerapkan teknik analisis jabatan dan analisis beban kerja.	Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK): Deskripsi jabatan (*job description*), spesifikasi jabatan (*job specification*), dan metode penghitungan formasi.	Menyusun draf peta jabatan sederhana untuk satu unit kerja instansi publik.	Studi Kasus	Refleksi Tertulis	5
4	Memahami proses perencanaan kebutuhan dan pengadaan pegawai.	Formasi dan Rekrutmen ASN: Skema pengadaan CPNS dan PPPK, perencanaan kuota, tata cara seleksi (CAT/Computer Assisted Test), serta prinsip transparansi.	Menguraikan tahapan pengadaan aparatur untuk menjamin seleksi yang bersih dan akuntabel.	Interactive lecture, Responsive class, Effective Q&A Session	Kuis	5
5	Menganalisis skema pengembangan kapasitas dan karier aparatur.	Pengembangan Kompetensi & Pola Karier: Diklatpim, orientasi PPPK, pendidikan lanjutan, sistem *talent pool*, dan mutasi/promosi (sistem manajemen talenta).	Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi aparatur dan merancang rekomendasi jenis pelatihan yang relevan.	Collaborative Learning, Study Kasus	Tugas Kelompok	5
6	Mengevaluasi sistem manajemen kinerja pegawai sektor publik.	Penilaian Kinerja ASN: Konsep Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), indikator kinerja individu (IKI), metode penilaian, dan umpan	Menilai keselarasan target kinerja individu dalam dokumen SKP dengan target strategis instansi.	Interactive discussion, Self reflection	Tugas individu	5

		balik kinerja berkelanjutan.				
7	Menganalisis sistem kompensasi dan kesejahteraan aparatur.	Kompensasi Sektor Publik: Gaji pokok, tunjangan kinerja (tukin), fasilitas, jaminan hari tua/pensiun, dan prinsip keadilan internal-eksternal serta review pra-UTS.	Menjelaskan keterkaitan besaran tunjangan kinerja dengan pencapaian produktivitas organisasi.	*Conceptual lecture, focus discussion*.	Review/Kuis Pra-UTS	5
8	Ujian Tengah Semester (UTS)	Evaluasi capaian pembelajaran setengah semester (Materi Minggu 1-7).	Mengukur penguasaan konsep dasar, sistem merit, Anjab-ABK, mekanisme rekrutmen CAT, pola karier, dan manajemen kinerja SKP.	Written Cognitive Assessment, Independent Examination	Nilai Ujian	15
9	Menganalisis disiplin, kode etik, dan penegakan sanksi ASN.	Etika dan Disiplin ASN: Nilai dasar ASN *BerAKHLAK*, pelanggaran disiplin (PP No. 94 Tahun 2021), konflik kepentingan, dan mekanisme sidang disiplin.	Menganalisis tingkat sanksi (ringan, sedang, berat) dari studi kasus pelanggaran netralitas/kehadiran ASN.	*Field Study and Observation, Group discussion*.	Laporan Singkat.	5
10	Memahami pengelolaan hubungan industrial dan perlindungan ASN.	Perlindungan dan Hak Pegawai: Bantuan hukum, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, serta eksistensi wadah korps profesi (KORPRI).	Menguraikan perlindungan hukum yang diperoleh aparatur dalam menjalankan tugas kedinasan.	*Practical Design Class, Project-Based Learning (PjBL)*	Proyek Proposal.	10

11	Mendiagnosis problem pemberhentian dan pensiun pegawai.	Pemberhentian ASN: Pemberhentian dengan hormat (BUP, atas permintaan sendiri) dan tidak dengan hormat (pidana korupsi/makar), serta tata kelola dana pensiun.	Menguraikan implikasi hukum dan finansial dari status pemberhentian tidak dengan hormat seorang aparatur.	*Collaborative Group Discussion*.	Tugas Analisis	5
12	Menganalisis penataan dan penanganan tenaga non-ASN (honorer).	Dilema Tenaga Honorer: Sejarah pengangkatan, klasterisasi PPPK, problematika fiskal daerah, dan kebijakan transisi penataan non-ASN.	Merumuskan usulan taktis penataan tenaga kontrak daerah tanpa memicu gelombang pengangguran baru.	*Simulation, Roleplay*.	Laporan kelompok	5
13	Mempresentasikan potret tata kelola kepegawaian daerah.	Presentasi Kelompok: Analisis efektivitas penerapan sistem merit, indeks profesionalitas ASN, atau penegakan netralitas pilkada pada suatu Pemda.	Menjelaskan hambatan kultural/politik daerah (patron-client) dalam objektivitas manajemen SDM instansi terkait.	*Group Presentation, Panel Q&A Session*.	Penilaian presentasi	10
14	Mengevaluasi transformasi digital dalam MSDM (Smart ASN).	*Digital HR in Public Sector*: Penerapan aplikasi SIASN, E-Kinerja BKN, presensi digital, dan pergeseran kompetensi aparatur menuju era kecerdasan buatan.	Menganalisis efektivitas platform digital kepegawaian dalam mereduksi birokrasi administrasi kertas.	Interactive lecture, Responsive class	Review Artikel Ilmiah	5
15	Melakukan sintesis komprehensif arah	Refleksi Akhir: Integrasi arsitektur human capital,	Menarik kesimpulan teoretis mengenai model Smart ASN yang	*Class Review, Brainstorming*	Partisipasi Akhir Kuliah	5

	reformasi birokrasi SDM.	pemangkasan jabatan struktural ke fungsional, menuju *world class bureaucracy*.	ideal dalam menyongsong tantangan global.	*& Feedback Session*		
16	Ujian Akhir Semester (UAS)	Evaluasi akhir capaian pembelajaran secara komprehensif.	Menjawab soal konseptual-teoretis serta merumuskan pemecahan studi kasus kompleks terkait sengketa kepegawaian/politisasi ASN.	*Comprehensive Assessment Independent Final Examination*.	Nilai ujian	15

E. Strategi Pembelajaran (OBE *Approach*)

Pendekatan pembelajaran menggunakan model *Outcome Based Education* (OBE) dengan dominasi metode *Student-Centered Learning* (SCL). Strategi perkuliahan mengombinasikan *interactive lecture*, diskusi kelompok terarah (*focus group discussion*), bedah kasus riil pelanggaran netralitas ASN/korupsi, praktikum penyusunan dokumen Anjab-ABK, serta *project-based learning* di mana mahasiswa secara berkelompok melakukan observasi lapangan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM (BKPSDM) tingkat daerah. Mahasiswa dilatih untuk berpikir kritis, objektif, melek regulasi, serta solutif terhadap pembenahan tata kelola kepegawaian negara.

F. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran

Komponen Penilaian	Teknik Penilaian	Instrumen	Bobot (%)
Kehadiran & Partisipasi	Observasi	Daftar hadir & keaktifan dalam mengkritisi regulasi kepegawaian kelas	10
Tugas Individu/ Kelompok	Penugasan	Lembar tugas & rubrik praktikum penyusunan dokumen Anjab/SKP	25
UTS	Tes tertulis	Soal uraian penguasaan aspek perencanaan, rekrutmen, dan sistem merit	20
Proyek / Studi Kasus	Portofolio	Makalah laporan komprehensif analisis tata kelola kepegawaian Pemda	15
Presentasi	Observasi kinerja	Rubrik penilaian penguasaan data, artikulasi, dan argumentasi kelompok	10

UAS	Tes tertulis / Studi kasus	Soal pemecahan sengketa jabatan birokrasi / dilema non-ASN	20

G. Referensi / Daftar Pustaka

1. Denhardt, Robert B., & Denhardt, Janet V. (2015). *Public Administration: An Action Orientation*. Cengage Learning.
2. Thoha, Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
3. Berman, Evan M., dkk. (2021). *Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems*. CQ Press.
4. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

H. Rencana Tugas dan Kegiatan Mahasiswa

Minggu	Jenis Kegiatan	Deskripsi Aktivitas Mahasiswa	Bentuk Penilaian
1-6	Tugas individu	Mencari dokumen analisis jabatan resmi dari instansi pemerintah, lalu mengevaluasi apakah uraian tugas yang tercantum sudah mencerminkan prinsip pembagian beban kerja yang rasional.	Tugas tertulis
9-11	Proyek kelompok	Melakukan studi dokumentasi atau wawancara pada instansi terdekat mengenai implementasi penegakan disiplin ASN atau proses pengisian jabatan melalui skema *Open Bidding* (Lelang Jabatan).	Proposal proyek
12-13	Presentasi	Menyajikan hasil analisis kelompok terkait pemetaan hambatan pelaksanaan manajemen talenta birokrasi di daerah dan mempertahankan argumen di forum diskusi.	Rubrik presentasi
16	UAS	Evaluasi tertulis komprehensif akhir semester untuk menguji ketajaman penalaran mahasiswa dalam mengaplikasikan regulasi kepegawaian terbaru guna menanggulangi patologi kepegawaian publik.	Nilai ujian

I. Rencana Perbaikan Berkelanjutan (*Continuous Improvement Plan*)

Evaluasi tingkat keberhasilan ketercapaian target pembelajaran dilakukan pada akhir semester melalui kalkulasi nilai kumulatif capaian CPL serta penyerapan masukan dari kuesioner EDOM (Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa). Langkah perbaikan ke depan difokuskan pada pemutakhiran kasus-kasus kontemporer pasca-berlakunya turunan aturan UU ASN Nomor 20 Tahun 2023, pengayaan materi terkait mitigasi dampak digitalisasi birokrasi terhadap penyusutan formasi jabatan pelaksana administratif, serta menginisiasi praktikum simulasi penggunaan sistem informasi kepegawaian nasional agar mahasiswa memiliki kompetensi teknis yang adaptif dengan dunia kerja nyata birokrasi.

Penelaah
Lembaga Penjaminan Mutu

Nunut Asniar, SE., M.E

Penyusun RPS
Pengampu Mata Kuliah

Nur Ayu, S.I.P., M.A.P

Disahkan oleh:
Ketua program Studi

Nur Ayu, S.I.P., M.A.P