

Rencana Pembelajaran Semester (RPS)

		UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS				Kode Dokumen
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER						
MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Pengukuran Kinerja	MNJ-025	Ekonomi	3 SKS		6	26 Januari 2024
	Pengembang RPS	Koordinator RMK			Ketua PRODI	
	Farah Nur Syafi'ah Wijayanti, S.M., M.Sc. Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.				Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.	
Pencapaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
	Sikap					
	S-8	Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik.				
	S-9	Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.				
	S-10	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan.				
	Keterampilan Umum					
	KU-2	Mampu mengambil keputusan secara tepat dalam konteks penyelesaian masalah di bidang keahliannya, berdasarkan hasil analisis informasi dan data. (KU5)				
	Keterampilan Khusus					
	KK-1	Ketrampilan Konseptual dalam mengatur strategi dan memperhitungkan risiko (KK1) Tanggap terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan. (KK2)				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CP-MK1	Mengerti dan memahami pentingnya istilah dalam berorientasi kinerja.				
	CP-MK2	Mampu dan memahami dasar pengukuran kinerja.				
	CP-MK3	Mengerti dan memahami penerapan konsep kinerja.				
	CP-MK4	Mengerti dan memahami kinerja karyawan.				
	CP-MK5	Mengerti dan memahami standar pengukuran kinerja.				
CP-MK6	Mengerti dan memahami instrumen evaluasi pengukuran kinerja.					
CP-MK7	Mengerti dan memahami pentingnya pengukuran kinerja pada organisasi dan perusahaan.					
CP-MK8	Mengerti dan memahami metode-metode serta kapabilitas yang dibutuhkan untuk mempelajari pengukuran kinerja.					

Dosen Pengampu		Farah Nur Syafi'ah Wijayanti, S.M., M.Sc. Dimas Wibisono, S.E., M.B.A.					
Matakuliah syarat		-					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa,		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mengerti dan memahami pentingnya istilah dalam berorientasi kinerja.	Kedalaman menjelaskan strategi berorientasi kinerja.	Kriteria: Ketepatan dan penugasan Bentuk non-test: Tanya Jawab	Ceramah dan Tanya Jawab		1. Terminologi Istilah Manajemen 2. Terminologi Istilah Kinerja 3. Terminologi Istilah Evaluasi 4. Terminologi Istilah Karyawan Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> . Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifiying Theory and Integrating Practice</i> . Cambridge: Cambridge University Press.	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

2-3	Mampu dan memahami dasar pengukuran kinerja.	Kedalaman menjelaskan strategi kinerja	Kriteria: Ketepatan dan penugasan Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Ceramah dan Tanya Jawab		1. Sejarah Manajemen Kinerja 2. Model Manajemen Kinerja 3. Evaluasi Kinerja 4. <i>Total Quality Management</i> 5. Metode Penilaian Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> . Yogyakarta: Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifying Theory and Integrating Practice</i> . Cambridge: Cambridge University Press.	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%
4	Mengerti dan memahami penerapan konsep kinerja.	Kedalaman pemahaman konsep dan bentuk pengukuran kinerja	Kriteria: Ketepatan dan penugasan Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Tutorial)		1. Perencanaan Kinerja 2. Tujuan Kinerja 3. Sasaran Kinerja Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> .	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

						Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifiying Theory and Integrating Practice</i>. Cambridge: Cambridge University Press.	
5-6	Mengerti dan memahami kinerja karyawan.	Kedalaman menjelaskan kinerja karyawan	Kriteria: Ketepatan dan penugasan Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Tutorial)		1. Membangun kompetensi kinerja karyawan 2. Membangun pemberdayaan kinerja karyawan 3. Kompensasi kinerja karyawan 4. Pembinaan kinerja karyawan Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i>. Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifiying Theory and Integrating Practice</i>. Cambridge:	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

						Cambridge University Press.	
7	Mampu dan memahami standar pengukuran kinerja	Kedalaman menjelaskan standar pengukuran kinerja	Kriteria: Ketepatan dan penugasan Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Tutorial)		1. Fungsi standar kinerja 2. Persyaratan Standar Kinerja 3. Kriteria Standar Kinerja 4. Standar kinerja yang efektif Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> . Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifying Theory and Integrating Practice</i> . Cambridge: Cambridge University Press.	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%
Evaluasi Tengah Semester / Ujian Tengan Semester							
8-9	Mampu dan memahami instrumen evaluasi pengukuran kinerja.	Ketetapan menjelaskan instrumen evaluasi pengukuran kinerja	Kriteria: Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab	Metode Latihan Keterampilan (Presentasi Kelompok)		1. Data Penilaian 2. Skala Penilaian 3. Uji Coba Instrumen 4. Model Evaluasi Kinerja 5. Sistem Pengukuran Kinerja	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

			Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan			6. Studi Kasus Pengukuran Kinerja Pada Perusahaan atau Organisasi. Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> . Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifiying Theory and Integrating Practice</i> . Cambridge: Cambridge University Press.	
10-11	Mengerti dan memahami pentingnya pengukuran kinerja pada organisasi dan perusahaan.	Pentingnya pengukuran kinerja pada organisasi dan perusahaan.	Kriteria: Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Presentasi Kelompok)		1. Indikator Kinerja 2. Syarat Indikator Kinerja 3. Dasar Indikator Kinerja 4. Ukuran Indikator Kinerja 5. Desain Pengukuran Kinerja 6. Klasifikasi Pengukuran Kinerja Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

						<i>Evaluasi Kinerja Karyawan.</i> Yogyakarta:Aswaja Pressindo. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifiying Theory and Integrating Practice.</i> Cambridge: Cambridge University Press.	
12-13	Mampu dan memahami metode-metode serta kapabilitas yang dibutuhkan untuk mempelajari pengukuran kinerja.	Kedalaman menjelaskan strategi kinerja dan metode pengukuran kinerja	Kriteria: Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Persentasi Kelompok)		1. Model Sistem Pengukuran Kinerja 2. Analisis Kinerja 3. Analisis Kinerja Berbasis Anggaran 4. Audit Kinerja Sektor Publik 5. Masa depan pengukuran kinerja Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.</i> Yogyakarta:Aswaja Pressindo. 6. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

						<i>Measurment: Unifying Theory and Integrating Practice. Cambridge: Cambridge University Press.</i>	
14	Mampu dan memahami manajemen kinerja, mengidentifikasi kinerja, dan merumuskan strategi pengukuran kinerja.	Kedalaman memahami manajemen kinerja dan strateginya.	Kriteria: Ketepatan, keaktifan diskusi dengan bertanya dan menjawab Bentuk non-test: Ringkasan hasil rujukan	Metode Latihan Keterampilan (Persentasi Kelompok)		1. Manajemen Kinerja 2. Perencanaan Kinerja 3. Pelaksanaan Kinerja 4. Penilaian Kinerja 5. Wawancara Evaluasi Kinerja 6. Banding 7. Sentra Asesmen Abdullah, M Ma'ruf. (2016). <i>Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan</i> . Yogyakarta:Aswaja Pressindo. 1. Neely, Andy (2017). <i>Business Performance Measurment: Unifying Theory and Integrating Practice.</i>	Kehadiran, Tugas, Partisipasi Kelas: 40% UTS: 30% UAS: 30%

						Cambridge: Cambridge University Press.	
Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester							

Catatan :

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-PRODI) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-CP Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.