|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| C:\Users\Dadang Sudrajat\Documents\Dadang Sudrajat\LOGO UPI\Logo UPI HKI ok.jpg | **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER** | No. Dokumen | : | FIP-UPI-RPS-PSI-01 |
| Revisi | : | 00 |
| **PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN** | Tanggal | : | 2 Juli 2018 |
| Halaman | : | 1 dari 5 |
| Dibuat oleh: | Diperiksa oleh: | Disetujui oleh: |
| . |   |  |
| Anastasia Wulandari, M. Psi., Psikolog | Helli Ihsan, S.Ag., M.Si. | Dr. Sri Maslihah, M. Psi., Psikolog |
| NIP 197802082006042002 | NIP. 197509122006041002 | NIP. 197007262003122001 |
| **Dosen Pengampu Mata Kuliah** | **TPK Dep. Psikologi** | **Ketua Departemen Psikologi** |

|  |
| --- |
| **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER** |
| 1. Identitas Matakuliah
 |
| Nama Departemen/Prodi | : | Psikologi |
| Nama Matakuliah | : | Pengembangan dan Pelatihan |
| Kode Matakuliah | : | PG413 |
| Kelompok Matakuliah\*) | : | MKU | MKDP | MKKF | MKKP | MKK |
| Bobot SKS | : | 2 SKS |
| Jenjang | : | S1 |
| Semester | : |  |
| Prasyarat | : |  |
| Status (Wajib/Pilihan) \*) | : | Wajib |  |
| Nama dan Kode Dosen | : | Anastasia Wulandari, M.Psi. | 2530 |
|  |  |  |
| 1. Deskripsi Matakuliah

Mata kuliah ini membahas konsep dasar pelatihan dan pengembangan, perbedaan pelatihan dan pengembangan, analisis kebutuhan meliputi analisis kebutuhan organisasi, analisis kebutuhan tugas dan kebutuhan pegawai, metode pelatihan, prinsip-prinsip pelatihan, evaluasi pelatihan |
| 1. Capaian Pembelajaran Program Studi (CPPS) – Program Learning Outcome (PLO)
2. P12 : Menguasai dasar-dasar penyusunan & pelaksanaan pelatihan maupun pengembangan
3. KK8 : Menguasai dasar-dasar penyusunan & pelaksanaan pelatihan maupun pengembangan
 |
| 1. Capaian Pembelajaran Matakuliah (CPM) – Course Learning Outcome (CLO)

Nomor CPM harus mengikuti nomor CPPS yang dirujuk1. Pengetahuan

Menunjukkan perilaku yang didasari moral luhur, menghargai perbedaan kompetensi setiap SDM dan bersikap empatik bahwa setiap sumber daya manusia memiliki keunggulan dan kelemahan dalam melakukan melakukan pekerjaannya. Kelemahannya bisa diantisipasi dengan bentuk pelatihan dan pengembangan1. Keterampilan Khusus
2. Mahasiswa mampu menyebutkan konsep dasar Pelatihan dan Pengembangan
3. Mahasiswa memahami analisis kebutuhan tugas dan kebutuhan pegawai
4. Mahasiswa mampu menjelaskan analisis kebutuhan pelatihan
5. Mahasiswa mampu menyebutkan metode-metode pelatihan
6. Mahasiswa mampu menjelaskan prinsip-prinsip pelatihan dan Evaluasi pelatihan
7. Mahasiswa mampu membuat proposal pelatihan
8. Mahasiswa kelompok Pokji Perkembangan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
9. Mahasiswa kelompok Pokji PIO mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
10. Mahasiswa kelompok Pokji Klinis Dan Sosial mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
11. Mahasiswa kelompok Pokji Pendidikan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
12. Mahasiswa kelompok Pokji Perkembangan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
13. Mahasiswa kelompok Pokji PIO mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
14. Mahasiswa kelompok Pokji Klinis Dan Sosial mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
15. Mahasiswa kelompok Pokji Pendidikan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer
16. Mahasiswa feedback laporan pelatihan
 |
| 1. Deskripsi Rencana Pembelajaran

Jumlah pertemuan minimal 16 (termasuk UTS dan UAS) |
| Pertemuan ke- | Indikator Capaian Pembelajaran Matakuliah | Bahan Kajian | Bentuk Pembelajaran | Waktu | Tugas dan Penilaian | Rujukan |
| 1 | 1. Mahasiswa dapat menjelaskan tujuan mata kuliah
2. Mahasiswa dapat menyebutkan ruang lingkup bahasan/materi yang akan dibahas dalam perkuliahan
3. Mahasiswa dapat menaati aturan perkuliahan
4. Mahasiwa dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dalam perkuliahan
5. Mahasiswa dapat menjelaskan system penilaian yang diterapkan dalam mata kuliah ini
 | 1. Tujuan mata kuliah
2. Ruang lingkup bahasan
3. Aturan perkuliahan
4. Tugas
5. Sistem Penilaian
 | Ekspositorik | 100 menit (2 sks) |  |  |
| 2 | 1. Mahasiswa dapat menjelaskan konsep-konsep organisasi
2. Mahasiswa dapat menyebutkan definisi pelatihan
3. Mahasiswa dapat menyebutkan definisi pengembangan
4. Mahasiswa dapat menyebutkan tujuan pelatihan dan pengembangan
5. Mahasiswa dapat menyebutkan manfaat pelatihan dan pengembangan
 | 1. Konsep-konsep organisasi
2. Definisi pelatihan
3. Definisi pengembangan
4. Tujuan pelatihan dan pengembangan
5. Manfaat pelatihan dan pengembangan
6. Alur kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM
7. Analisa jabatan
 | Ekspositorik | 100 menit (2 sks) | Diskusi mengenai konsep-konsep organisasi yang membutuhkan pelatihan dan pengembanganPembagian Kelompok diskusi | Davis, Eddies. (2005). The Training Manager’s. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer. |
| 3 | Analisa Kebutuhan Pelatihan  | 1. Analisa jabatan mengacu pada kebutuhan pelatihan dan pengembangan
 | Ekspositorik | 100 menit (2 sks) |  | Spencer, Lyle M. and Signe, M. Spencer. (1993). Competence at work: models fore superior performance. New York: John Willey & Sons, Inc.  |
| 4 | Mahasiswa dapat menjelaskan metode-metode pelatihan | Metode-metode pelatihan | Ekspositorik | 150 menit (3 sks) |  | Davis, Eddies. (2005). The Training Manager’s. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer |
| 5 | 1. Mahasiswa dapat menjelaskan prinsip-prinsip pelatihan
2. Mahasiswa dapat menjelaskan efektivitas pelatihan
3. Mahasiswa dapat menjelaskan proses pelatihan yang kreatif
4. Mahasiswa dapat mengevaluasi pelatihan
 | 1. Prinsip-prinsip pelatihan
2. Efektivitas pelatihan
3. Proses pelatihan efektif
4. Evaluasi pelatihan
 | Ekspositorik | 150 menit (3 sks) |  | Davis, Eddies. (2005). The Training Manager’s. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer |
| 6 | UTS | Materi dari pertemuan 2-5 | Ekspositorik | 150 menit (3 sks) |  | Davis, Eddies. (2005). The Training Manager’s. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer |
| 7 | Mahasiswa melakukan bimbingan pembuatan perancangan pelatihan dan pengembangan berdasarkan kelompok kajian masing-masing | Proposal pelatihan dan pengembangan | Diskusi | 150 menit (3 sks) | Diskusi kelompok | Handout |
| 8 | Mahasiswa kelompok Pokji Perkembangan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan  | Praktek | 150 menit (3 sks) | Diskusi kelompok | Handout |
| 9 | Mahasiswa kelompok Pokji PIO mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek  | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 10 | Mahasiswa kelompok Pokji Klinis Dan Sosial mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 11 | Mahasiswa kelompok Pokji Pendidikan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 12 | Mahasiswa kelompok Pokji Perkembangan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 13 | Mahasiswa kelompok Pokji PIO mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 14 | Mahasiswa kelompok Pokji Klinis Dan Sosial mempraktekkan pelatihan sebagai trainer  | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 15 | Mahasiswa kelompok Pokji Pendidikan mempraktekkan pelatihan sebagai trainer | Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| 16 | Mahasiswa melakukan evaluasi pelatihan | Evaluasi pelatihan | Praktek | 150 menit (3 sks) | Praktek kelompok | Handout |
| Daftar Rujukan Merujuk pada APA style Davis, Eddies. (2005). The Training Manager’s. Jakarta : PT Bhuana Ilmu Populer.Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.,and Johnson, Dewey E. (1996). Management of Organizational Behavior: utilizing human resources (7th). USA: Prentice-hall internatonal, inc. Spencer, Lyle M. and Signe, M. Spencer. (1993). Competence at work: models fore superior performance. New York: John Willey & Sons, Inc. Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press |
| Bahan Ajar (Lampiran 1)Dalam bentuk buku, handout , atau bahan presentasi (Powerpoint) |
| Instrumen Penilaian (Lampiran 2)Berisikan soal UTS, UAS, Kuis, Format Penilaian Kinerja, Format Observasi dalam bentuk Rubrik Penilaian |