

# BUKU AJAR

## TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAHAN



**Penulis:**

Awang Darumurti, Muhammad Eko Atmojo, Helen Dian Fridayani,  
Vindhi Putri Pratiwi, Muhammad Iqbal

**BUKU AJAR**  
**TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA**  
**PEMERINTAHAN**

*Buku Ajar Tata Kelola  
Sumber Daya Manusia  
Pemerintahan*

# **BUKU AJAR TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAHAN**

**Awang Darumurti, Muhammad Eko Atmojo,  
Helen Dian Fridayani, Vindhi Putri Pratiwi,  
Muhammad Iqbal**



**BUKU AJAR TATA KELOLA  
SUMBER DAYA MANUSIA  
PEMERINTAHAN**

*Penulis:*

Awang Darumurti, Muhammad Eko Atmojo,  
Helen Dian Fridayani, Vindhi Putri Pratiwi,  
Muhammad Iqbal

*ISBN:*

978-623-6992-12-8 (*Print*)

978-623-6992-17-3 (*PDF*)

*Editor:*

Tim Penulis

*Desain Sampul:*

M. Lukman Hakim

*Tata Letak:*

Tim the Journal Publishing

xi+134 Hlm; 15,5 Cm X 23 Cm.

Cetakan I, Februari 2021

*Penerbit:*

**THE JOURNAL PUBLISHING**

Jl. Patukan Gamping Tengah RT.004 RW. 015,  
Ambarketawang, Gamping Tengah, Sleman, DIY.  
Cp. 0823-2679-6566

---

*Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Dilarang Memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan cara apa  
pun tanpa izin tertulis dari penerbit.*

# **PRAKATA**

## **PENULIS**

**Buku** ini adalah buku ajar yang digunakan untuk mahasiswa Prodi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang mengambil mata kuliah Tata Kelola Sumberdaya Manusia Pemerintahan (TK SDM). Substansi buku telah disesuaikan dengan rencana pembelajaran semester (RPS) dan didiskusikan oleh beberapa dosen yang masuk menjadi *team teaching* dalam mengampu mata kuliah tersebut. Selain itu, substansi buku juga sudah disesuaikan dengan Peraturan Perundang - Undangan terbaru yang mengatur tentang tata kelola pegawai pemerintah di Indonesia.

Terdapat 5 Bab di dalam buku ini yang membahas proses tata Kelola SDM Pemerintahan mulai dari tahapan awal tata Kelola hingga tahap akhir tata kelola SDM. Pada Bab I yakni bab pendahuluan dijelaskan tentang konsep dasar tata kelola SDM Pemerintahan mulai dari definisi tata kelola SDM, model - model tata Kelola SDM, hingga tujuan dilakukan tata kelola. Di bab pendahuluan ini diharapkan para mahasiswa mulai mengerti mengenai apa itu tata Kelola SDM. Selanjutnya di Bab II dijelaskan mengenai perencanaan SDM Pemerintahan yang merupakan tahapan dalam tata Kelola sebelum masuk pada tahapan pengadaan SDM. Di dalam bab ini diuraikan mengenai perencanaan kebutuhan masa depan, perencanaan keseimbangan, perencanaan rekrutmen dan seleksi, perencanaan Pendidikan dan pelatihan.

Setelah di Bab II mahasiswa mulai mengerti tentang perencanaan SDM, maka selanjutnya mahasiswa

akan mempelajari proses pengadaan SDM yang disampaikan di Bab III. Pada bab ini mahasiswa akan mempelajari tentang pola rekrutmen, seleksi, penempatan, analisis jabatan, analisis beban kerja. Pada Bab IV dibahas tentang pengembangan sumberdaya manusia yang terdiri dari beberapa pembahasan diantaranya adalah pembahasan tentang promosi jabatan, mutasi jabatan, Pendidikan dan pelatihan.

Dalam Bab V diuraikan tentang evaluasi sumberdaya manusia pemerintahan yang terdiri dari teori evaluasi kinerja SDM Pemerintahan, sasaran kinerja pegawai serta perilaku kerja pegawai. Pembahasan di dalam semua bab telah dilengkapi dengan soal latihan yang digunakan untuk menguji pemahaman mahasiswa mengenai materi yang telah diberikan di setiap bab. Serta telah disesuaikan dengan peraturan yang terbaru mengenai tata Kelola SDM Pemerintahan.

Para penulis berharap bahwa buku ini mampu memberikan wawasan baru bagi mahasiswa dan bisa diimplementasikan di dalam dunia kerja setelah mereka lulus kuliah nantinya. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati para penulis mengakui bahwa buku ini masih ada kekurangan dan akan diupayakan perbaikan di masa mendatang setelah mendapat masukan konstruktif dari berbagai pihak yang kompeten.

Bantul, 17 Januari 2021

Awang Darumurti  
Muhammad Eko Atmojo  
Helen Dian Fridayani  
Vindhi Putri Pratiwi  
Muhammad Iqbal

# DAFTAR ISI

Buku Ajar Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan.....	iv
Prakata Penulis .....	v
Daftar Isi .....	vii
Daftar Singkatan.....	ix
Daftar Tabel dan Gambar.....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Definisi Tata Kelola SDM.....	2
B. Tujuan Tata Kelola SDM.....	4
C. Model Tata Kelola SDM.....	6
D. Sumber Daya Manusia Pemerintahan.....	13
E. Soal Latihan.....	19
<b>BAB II PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA Pemerintahan .....</b>	<b>20</b>
A. Perencanaan Kebutuhan Masa Depan .....	22
B. Perencanaan Keseimbangan.....	26
C. Perencanaan Rekrutmen Seleksi .....	28
D. Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan.....	32
E. Soal Latihan.....	36
<b>BAB III PENGADAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....</b>	<b>38</b>
A. Pola Rekrutmen .....	38
B. Seleksi .....	46
C. Penempatan .....	51
D. Analisis Jabatan .....	62
E. Analisis Beban Kerja .....	66
F. Soal Latihan.....	71
<b>BAB IV PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Pemerintahan.....</b>	<b>72</b>
A. Promosi Jabatan .....	72
B. Mutasi Jabatan.....	81
C. Pendidikan dan Pelatihan.....	86

D. Soal Latihan .....	92
<b>BAB V EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA</b>	
<b>PEMERINTAHAN .....</b>	<b>94</b>
A. Teori Evaluasi Kinerja Sdm Pemerintahan .....	94
B. Sasaran Kerja Pegawai .....	104
C. Perilaku Kerja Pegawai .....	110
D. Contoh Kasus Evaluasi Kinerja Pegawai: Kabupaten Buleleng Provinsi Bali .....	112
E. Soal Latihan .....	115
DAFTAR PUSTAKA .....	116
BIODATA PENULIS .....	130

# DAFTAR SINGKATAN

AK	: Angka Kredit
ASN	: Aparatur Sipil Negara
APBD	: Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
BAPERJAKAT	: Badan Pertimbangan Kenaikan Jabatan dan Pangkat
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
CPNS	: Calon Pegawai Negeri Sipil
DIKLTA	: Pendidikan dan Pelatihan
DIKLATPIM	: Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan
DP3	: Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan
DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
DPR	: Dewan Perwakilan Rakyat
FTE	: Full Time Equivalent
JFT	: Jabatan Fungsional Tertentu
JFU	: Jabatan Fungsional Umum
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
NPM	: New Public Management
NPS	: New Public Service
OPM	: Old Public Management
PKP	: Perilaku Kerja Pegawai
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PP	: Peraturan Pemerintah
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
PyB	: Pejabat yang Berwenang
RPS	: Rencana Pembelajaran Semester

SDM	: Sumber Daya Manusia
SKP	: Sasaran Kerja Pegawai
TI	: Teknologi Informasi
TIK	: Teknologi Informasi dan Komunikasi
TK SDM	: Tata Kelola Sumber Daya Manusia
UU	: Undang-Undang
WTP	: Waktu Penyelesaian Tugas

# **DAFTAR TABEL DAN GAMBAR**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Perbedaan Model Tata Kelola SDM Pemerintahan .....	7
Tabel 2. Informasi dalam Analisis Jabatan .....	64
Tabel 3. Formulir SKP PNS .....	109
Tabel 4. Penilaian SKP PNS Tahun 2016 Kabupaten Buleleng.....	112

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Proses Rekrutmen .....	30
Gambar 2. Proses Promosi Jabatan .....	80
Gambar 3. Informasi Yang Dinilai, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai .....	113
Gambar 4. Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	114

# BAB I

## PENDAHULUAN

**Kinerja** organisasi tidak bisa lepas dari performa sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Jika sumberdaya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi mampu menunjukkan kinerja baik, maka harapannya akan berpengaruh kepada kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itulah sebuah tata kelola sumberdaya manusia (SDM) diperlukan untuk mendukung kinerja SDM. Seluruh proses manajemen atau tata kelola wajib dilakukan dengan rapi jika menginginkan kinerja SDM yang mumpuni.

Semua proses tata kelola SDM tersebut dimulai dari pengadaan SDM, pengembangan SDM, evaluasi SDM dan sampai dengan tahapan pemberhentian kerja. Kalau berbicara mengenai tata kelola SDM Pemerintahan maka yang dimaksud dengan SDM disini adalah Birokrat atau pegawai pemerintah, sedangkan organisasinya tentu saja adalah Birokrasi. Tata kelola terhadap pegawai pemerintah tersebut tentu saja mempunyai banyak tujuan diantaranya adalah untuk memperbaiki kinerja Birokrasi, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, juga untuk meningkatkan performa pegawai itu sendiri.

Pada Bab ini akan dibahas beberapa hal terkait dengan konsep dasar tata kelola SDM Pemerintahan. Pertama, akan dibahas mengenai definisi atau pemaknaan tentang tata Kelola sumber daya manusia yang disampaikan oleh beberapa ahli dan juga berdasarkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Pengaruh Promosi dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Sigli. *Sosial Humaniora, I(II)*, 109–119.
- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi PT. Angkasa Pura. *Jurnal Ekobisman, 5(2)*, 345–351.
- Atmojo, M. E. (2016). Analisis Proses Promosi Jabatan Aparatur Sipil Negara Studi Kasus: Proses Promosi Jabatan Stuktural Eselon II di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2014. *Jurnal Aristo, 4(2)*, 119–128.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Yogyakarta: Gaya Media.
- Brown, K. (2004). Human resource management in the public sector. *Public Management Review, 6(3)*, 303–309. <https://doi.org/10.1080/1471903042000256501>
- Burke, R. J., Allisey, A. F., & Noblet, A. J. (2013). The importance of human resource management in the public sector, future challenges and the relevance of the current collection. *Human Resource Management In The Public Sector*, (January), 1–13. <https://doi.org/10.4337/9780857937322.00008>
- Danim, S. (2005). *Transformasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daryanto, A. (2007). Merit system dalam manajemen

- pegawai negeri sipil. *Kebijakan Dan Manajemen PNS, IV*, 1-13.
- Daulay, M. R. (2018). Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mandailing Natal. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dunn, W. (2003). *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Fadillah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5), 847-852.
- Fahmi, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. *Bandung: Alfabeta*.
- Faustino, C. G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Farida, I. (2013). Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan Dan Pelatihan Birokrat Perempuan Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Pemerintahan Kota Bandar Lampung. *Sosiohumaniora*, 15(1), 55-63.
- Fendy L. Walintukan. (2016). Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(4).
- Ferizko, A. (2018). Pelaksanaan Kewenangan Kepala Daerah Dalam Penentuan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. *Media Neliti*, 30-37.
- Fitriansyah, F., Giantika, G. G., & Soraya, I. (2020). Pengembangan Model Diklat dalam Meningkatkan

- Manajemen Mutu ASN Pemkot Bekasi melalui Persuasif. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi*, 5(2).
- Ganda, S. A., & Erman. (2018). Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Pekanbaru Tahun 2016. *JOM Fisip*, 5(1), 1–14.
- Gowing, M. K., & Lindholm, M. Lou. (2002). Human Resources Management in the Public Sector. *Human Resource Management*, 41(3), 283–295. <https://doi.org/10.1002/hrm.10041>
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokusmedia.
- Herawati, N. R. (2016). Evaluasi Lelang Jabatan Camat Dan Lurah Pemerintah Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 51–60.
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 24(4), 281–291.
- Rsyad, I. (2013). Hubungan Pengawasan Pimpinan Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 1(1), 26–35. <https://doi.org/10.31227/osf.io/gwtcx>
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen pegawai menuju kinerja

- organisasi yang berkualitas dalam perspektif MSDM dan islam. *Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-327. Retrieved from <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/issue/view/233>
- Kristiana, T. (2018). Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekeretaris Badan Litbang Esdm Dengan Metode Promethee. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 3(2), 127-132.
- Lumataw, Y. L. H., & Umboh, R. G. A. M. J. M. L. (2014). Gambaran Analisis Jabatan , Rekrutmen , Seleksi , Penempatan Dan Promosi Pegawai Pada Jabatan Struktural Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2014. *Jikmu*, 4(4), 599-609.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mawaddah, A. C. (2016). Analisis Reformasi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur ( Studi Pada Seleksi Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi ( JPT ) Pratama PNS Berbasis Sistem Merit ). *Publika*, 4, 1-10. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/17172>
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Muh. Wahyu, Andi Gau Kadir, Irwan, A. L. (2012). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. *Government;Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 55-64.
- Nahidah. (2016). Analisis perencanaan rekrutmen Aparatur Sipil Negara Kabupaten Mamuju Utara.

*Jurnal Ilmiah*, 4(1), 87–97.

- Nasution, M. S. (2013). *Lelang jabatan Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. <http://sumut.kemenag.go.id>.
- Nelwan, O., Kawet, L., & Montolalu, R. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 1318–1329.
- Nilawati, F., Herijanto, P., & Mustofa, H. (2017). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 11(2), 75–85.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurainah, I. (2018). Pelaksanaan Promosi Jabatan Pns Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pangandaran Tahun 2017. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS
- Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Shoewu, O., Idowu, O. A., & Tenuche, S. S., et.al. (2016). Proses Analisis Jabatan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala (JIME) Education*, 2(2), 316–322.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-2)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Syaiful Bahri. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Simamora, H. (2004). *Rekrutmen (Recruitment.)*. Jakarta: Pustaka Media.
- Subandi. (2019). Promosi Jabatan, Mutasi, Dan Motivasi Berprestasi Sebagai Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Suryanto, H. (2020). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Petugas Rekam Medis Puskesmas Adan-adan Kabupaten Kediri. *Jurnal Rekam Medis Dan Informasi Kesehatan*, 3(1), 29–35.  
<https://doi.org/10.31983/jrmik.v3i1.5514>
- Taroreh, A., Worang, F., & Mintardj, C. (2016). Human

- Resource Planning, Job Analysis And Placement Officer Against Employee Performance On Human Resource Development Bureau Province Papua. *Journal EMBA*, 4(1), 1263–1274.
- Utomo, P., Mardiyono, & Rochmah, S. (2015). Perencanaan Rekrutmen Sdm Dari Tenaga Honorer Kategori Ii Menjadi Cpn Di Kabupaten Pematang. *REFORMASI*, 5(1), 115–124.
- Thoha, M. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia* (Edisi Kedu). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Utami, T. K. (2016). Analisis Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal Mimbar Justitia*, 2(1), 743–758.
- Wibowo, G., & Soeprihattanto. (2020). Manajemen Inovasi : Promosi Dalam Mendukung Sistem Merit Di Bkd Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 1–10.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yohanes, E. (2008). *Pengaruh Pemahaman SAP, Pendidikan dan Pelatihan serta Latar Belakang Pendidikan dalam Penyusunan Laporan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Kota Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Yullyanti, E. (2016). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal DESDM

Dengan Metode Sem. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131–139.

Zaenuri, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan*. Yogyakarta: LP3M Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Zahari, M., Yamali, F. R., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 276–284.  
<https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.195>

## LAMPIRAN

**RPS MATA KULIAH TATA KELOLA SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAHAN**  
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER  
PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

Mata Kuliah : Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan  
Semester : Enam (6)  
Kelas : Ilmu Pemerintahan (Reguler/Internasional-IGOV) UMY  
Dosen : Awang Darumurti, S.IP., M.Si/Muhammad Eko Atmojo, S.IP., M.IP

<b>PERTEMUAN</b>	<b>TOPIK</b>	<b>POKOK BAHASAN</b>	<b>STRATEGI PENYAMPAIAN</b>	<b>PETUGAS</b>
1	Pendahuluan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Penjelasan RPS</li><li>• Kontrak Belajar</li></ul>	Ceramah/Persentasi	Dosen
2	Apa itu Tata Kelola SDM Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definisi Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li><li>• Fungsi Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li></ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen

<b>PERTEMUAN</b>	<b>TOPIK</b>	<b>POKOK BAHASAN</b>	<b>STRATEGI PENYAMPAIAN</b>	<b>PETUGAS</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Model-Model Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li> </ul>		
3	Perencanaan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan Kebutuhan Masa Depan</li> <li>• Perencanaan Keseimbangan</li> <li>• Perencanaan Rekrutmen Seleksi</li> <li>• Perencanaan Pendidikan dan Pelatihan</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen
4	Pengadaan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pola Rekrutmen Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li> <li>• Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen
5	Pengadaan Sumber Daya Manusia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis Jabatan</li> <li>• Analisis Beban Kerja</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen

<b>PERTEMUAN</b>	<b>TOPIK</b>	<b>POKOK BAHASAN</b>	<b>STRATEGI PENYAMPAIAN</b>	<b>PETUGAS</b>
6	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengertian Pengembangan Sumber daya Manusia Pemerintahan</li> <li>• Model-Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen
7	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promosi Jabatan / Lelang Jabatan</li> <li>• Mutasi Jabatan</li> <li>• Rotasi Jabatan</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen
8	<b>UTS</b>	<b>Ujian Tengah Semester/Ujian Kompetensi 1</b>	<b>Tulis/Oral</b>	<b>Dosen</b>
9	Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidikan dan Pelatihan</li> <li>• Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen

<b>PERTEMUAN</b>	<b>TOPIK</b>	<b>POKOK BAHASAN</b>	<b>STRATEGI PENYAMPAIAN</b>	<b>PETUGAS</b>
10	Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintahan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teori Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintahan</li> <li>• Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia</li> </ul>	Persentasi dan Diskusi	Dosen
11	Praktikum	Perencanaan Sumber Daya Manusia Pemerintahan	Praktik dan Pembuatan Laporan	Dosen/Asisten Dosen
12	Praktikum	Analisis Jabatan	Praktik dan Pembuatan Laporan	Dosen/Asisten Dosen
13	Praktikum	Analisis Beban Kerja	Praktik dan Pembuatan Laporan	Dosen/Asisten Dosen
14	Praktikum	Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)	Praktik dan Pembuatan Laporan	Dosen/Asisten Dosen
15	Praktikum	Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintahan (SKP dan PKP)	Praktik dan Pembuatan Laporan	Dosen/Asisten Dosen
16	<b>UAS</b>	<b>Ujian Akhir Semester/Ujian Kompetensi 2</b>	<b>Penugasan Mini Reserch/Artikel Ilmiah</b>	<b>Dosen</b>

## **STANDAR PENILAIAN KELAS**

Penilaian ini sesuai dengan standar SK Rektor No 206/SK-UMY/IX/2017 tentang Standar Nilai Akhir Mata Kuliah Program Studi di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Adapun Grade nilai yang berlaku adalah sebagai berikut:

A	: > 80	: Istimewa
AB	: 75-80	: Sangat Baik
B	: 65-75	: Baik
BC	: 60-65	: Cukup Baik
C	: 50-60	: Cukup
D	: 35-50	: Kurang
E	: < 35	: Gagal

## **BIODATA PENULIS**



### **Awang Darumurti**

merupakan dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan spesialisasi penelitian tata kelola pemerintahan dan kolaboratif governance. Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan di Universitas

Gadjah Mada pada tahun 2005, sedangkan Gelar Master (S2) Ilmu Politik dari Universitas Gadjah Mada tahun 2007. Mata kuliah yang diampu diantaranya adalah: Tata Kelola Sumber Daya Manusia, Dasar-Dasar Ilmu Pemerintahan, dan Birokrasi Pemerintahan. Selain itu beliau juga aktif melakukan penelitian diantaranya adalah *Pelebagaan Good University Governance dalam pengelolaan Organisasi Kampus, formulating mentoring guidelines to strengthening leadership development among public seroant in Indonesia and Malaysia, dan Collaborative Governance dalam pengelolaan kebijakan pengendalian Tembakau*. Beliau juga aktif menulis artikel yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional. Saat ini, penulis sedang menyelesaikan studi Program Doktor (S3) Ilmu Administrasi Publik di Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.



**Muhammad Eko Atmojo**

merupakan Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan fokus kajian penelitian tata kelola sumber daya manusia, kebijakan public, merit system, netralitas birokrasi dan politisasi birokrasi. Gelar Sarjanah (S1) Ilmu Pemerintahan

didapat dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2013, sedangkan untuk Gelar Master (S2) Ilmu Pemerintahan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada tahun 2015. Selama mengajar di Program Studi Ilmu Pemerintahan penulis mengampu Mata Kuliah sebagai berikut: Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan, Birokrasi Pemerintahan, Studi Konstitusi dan Lembaga Negara, dan Bahasa Indonesia (Penulisan Karya Ilmiah). Penulis aktif melakukan penelitian setiap tahunnya diantaranya adalah sebagai berikut: *Mekanisme Pengisian Pejabat Struktural Eselon II Melalui Lelang Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kabupaten Bantul Tahun 2017-2018*, *Analisis #JagaASN sebagai Media Kampanye Netralitas Birokrasi di Indonesia pada Pemilihan Kepala Daerah Tahun 2020*. Selain itu beliau juga aktif menulis artikel yang dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional, serta menjadi Reviewer Jurnal Nasional Terakreditasi di berbagai Universitas di Indonesia.



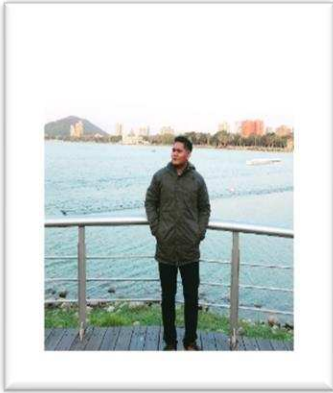
**Helen Dian Fridayani** adalah Alumni Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Beliau lahir di Bogor, 02 Desember 1994. Menyelesaikan Studi Sarjana (S1) Ilmu Pemerintahan di Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta Tahun 2017, dan Gelar Master (S2) Ilmu Pemerintahan dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis merupakan Asisten Peneliti dan Asisten Dosen di Program Studi Ilmu Pemerintahan. Pada saat menjadi asisten beberapa mata kuliah yang diampu diantaranya penelitian kuantitatif & kualitatif, Tata Kelola Pemerintah Daerah, Tata Kelola Sumber Daya Manusia Pemerintahan, Kebijakan Publik, dan Perencanaan Pembangunan. Dalam penelitian penulis konsentrasi pada bidang *e-government*, *smart city*, dan *collaborative governance*. Penulis juga aktif melakukan publikasi pada jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional. Saat ini, penulis sedang menyelesaikan studi Program Doktor (S3) Ilmu Politik di National Cheng Kung University, Taiwan.



**Vindhi Putri Pratiwi** merupakan Alumni Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis lahir di Bantul, pada tanggal 26 Juli 1996, dimana gelar Sarjanah (S1) di dapat dari Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2019. Saat ini penulis menjadi Asisten Peneliti di Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain menjadi Asisten Peneliti penulis juga aktif melakukan publikasi pada jurnal nasional terakreditasi atau jurnal internasional serta aktif mengikuti kegiatan konferensi nasional dan internasional. Saat ini, penulis sedang menyelesaikan studi Program Master (S2) Ilmu Pemerintahan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.



**Muhammad Iqbal** adalah Alumni Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulis lahir di Belinyu, 28 Januari 1996, dan mendapatkan gelar Sarjana (S1) dari Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

tahun 2016, serta gelar Master dari Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tahun 2019. Penulis merupakan Asisten Peneliti dan Asisten Dosen di Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selama menjadi Asisten Dosen selalu aktif mengajar Mata Kuliah Kebijakan Pemerintahan, Metode Kuantitatif dan Metodologi Ilmu Pemerintahan. Selain itu penulis juga aktif melakukan penelitian dengan kajian *Smart City* dan *Electronic Governance* serta melakukan publikasi di jurnal nasional terakreditasi maupun jurnal internasional bereputasi. Saat ini, penulis sedang menyelesaikan Program Doktor (S3) Ekonomi Politik di National Cheng Kung University, Taiwan.