



Universitas Islam Lamongan
Fakultas Ekonomi & Bisnis
Faculty of Economics & Business
Program Studi S-2 Manajemen
Master Degree of Management Study Program

Kode
Dokumen
Document
Code
MM-3213

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER
Semester Lesson Plan

MATA KULIAH (MK) COURSE	KODE CODE	Bahan Kajian Material Study	BOBOT (sks) WEIGHT (credits)	SEMESTER	Tgl Penyusunan Compilation Date
Manajemen Kinerja Performance Management	MM-3213	Manajemen/SDM Management/Human Resources Manajemen	3 3	Semester Tiga	20 Juli 2024
OTORISASI AUTHORIZATION	Pengembang RPS Developer		Koordinator RMK Coordinator		Ketua PRODI Head of the Study Program
					
	Dr. Titin, S.E., M.M. Tim Dosen / Dosen Pengampu Course Developer Team		Dr. Evi Fitrotun Najiah, S.E., M.M. Koordinator Rumpun Mata Kuliah Course Cluster Coordinator		Muhamad Imam Syairozi S.E., M.E., P.hD Ketua Program Studi S-2 Manajemen Head of Master of Management Study Program
Capaian Pembelajaran (CP) / Program Learning Outcome (PLO) PLO-PRODI yang dibebankan pada MK / PLO charged in this course					
CPL 1 PLO 1	Lulusan mampu mengaplikasikan teori-teori manajemen/kinerja untuk memecahkan masalah organisasi secara efektif. Graduates are able to apply management/performance theories to solve organizational problems effectively.				
CPL 2 PLO 2	Lulusan mampu mengaplikasikan konsep, data, dan teknologi informasi untuk memecahkan masalah bidang keuangan, pemasaran, SDM, dan kewirausahaan. Graduates are able to apply concepts, data, and information technology to solve problems in finance, marketing, human resources, and entrepreneurship.				
CPL 4 PLO 4	Lulusan mampu menghasilkan dan mengembangkan ide usaha serta program peningkatan kinerja organisasi secara kreatif dalam lingkungan bisnis global. Graduates are able to generate and develop business ideas and organizational performance improvement programs creatively in a global business environment.				
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) Course Learning Outcome (CLO)					
CPMK-1 CLO-1	Mahasiswa mampu menganalisis konsep, teori, dan ruang lingkup manajemen kinerja, meliputi penyelarasan strategi, sasaran kerja, indikator kinerja, kompetensi, penilaian kinerja, umpan balik, penghargaan, dan peningkatan kinerja. Students are able to analyze the concepts, theories, and scope of performance management, including strategic alignment, work goals, performance indicators, competencies, performance appraisal, feedback, rewards, and performance improvement.				
CPMK-2 CLO-2	Mahasiswa mampu mengaplikasikan teori dan konsep manajemen kinerja dalam memecahkan permasalahan organisasi, khususnya terkait perancangan target, pengukuran kinerja, produktivitas, akuntabilitas, dan pengembangan SDM. Students are able to apply performance management theories and concepts to solve organizational problems, particularly those related to target design, performance measurement, productivity, accountability, and human resource development.				
CPMK-3 CLO-3	Mahasiswa mampu memanfaatkan data, teknologi informasi, dan HR analytics untuk menganalisis indikator kinerja, capaian kerja, kesenjangan kompetensi, produktivitas, keterlibatan pegawai, dan kebutuhan perbaikan kinerja. Students are able to utilize data, information technology, and HR analytics to analyze performance indicators, work achievement, competency gaps, productivity, employee engagement, and performance improvement needs.				
CPMK-4 CLO-4	Mahasiswa mampu mengevaluasi alternatif sistem dan strategi manajemen kinerja berdasarkan data kinerja, keadilan penilaian, perilaku kerja, kompetensi, budaya organisasi, teknologi, dan dinamika lingkungan bisnis. Students are able to evaluate alternative performance management systems and strategies based on performance data, appraisal fairness, work behavior, competencies, organizational culture, technology, and business environment dynamics.				
CPMK-5 CLO-5	Mahasiswa mampu merumuskan strategi manajemen kinerja yang kreatif dan inovatif untuk mendukung pengembangan SDM, coaching, penghargaan, produktivitas, dan efektivitas organisasi. Students are able to formulate creative and innovative performance management strategies to support human resource development, coaching, rewards, productivity, and organizational effectiveness.				
CPMK-6 CLO-6	Mahasiswa mampu menyusun rekomendasi manajemen kinerja berbasis kasus secara sistematis, logis, berbasis data, serta relevan dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan usaha. Students are able to prepare case-based performance management recommendations systematically, logically, data-based, and relevant to organizational needs and business development.				

Korelasi CPL terhadap CPMK dan Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar

CPMK CLO	CPL 1 PLO 1	CPL 2 PLO 2	CPL 4 PLO 4	Total
CPMK 1 CLO 1	16%			
CPMK 2 CLO 2	19%			
CPMK 3 CLO 3		14%		
CPMK 4 CLO 4		16%		
CPMK 5 CLO 5			19%	
CPMK 6 CLO 6			16%	
Total	35%	30%	35%	100%

Total distribusi CPL terhadap CPMK sebesar 100% / The total distribution of PLO to CLO is 100%.

Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)

Expected ability of each learning stage (Sub-CLO)

Sub-CPMK1 Sub-CLO1	Memahami orientasi mata kuliah, konsep dasar, dan ruang lingkup manajemen kinerja. Understanding course orientation, basic concepts, and the scope of performance management.
Sub-CPMK2 Sub-CLO2	Menganalisis hubungan strategi organisasi, tujuan kerja, dan kinerja individu, tim, serta organisasi. Analyzing the relationship between organizational strategy, work goals, and individual, team, and organizational performance.
Sub-CPMK3 Sub-CLO3	Mengaplikasikan analisis jabatan, kompetensi, dan kejelasan peran dalam perancangan sistem kinerja. Applying job analysis, competencies, and role clarity in designing performance systems.
Sub-CPMK4 Sub-CLO4	Menyusun indikator kinerja utama, OKR, balanced scorecard, target, dan standar kinerja. Developing key performance indicators, OKR, balanced scorecard, targets, and performance standards.
Sub-CPMK5 Sub-CLO5	Menganalisis metode penilaian kinerja, rating, bukti kinerja, bias penilaian, dan prinsip keadilan. Analyzing performance appraisal methods, ratings, performance evidence, appraisal bias, and fairness principles.
Sub-CPMK6 Sub-CLO6	Mengembangkan umpan balik, coaching, performance review, dan rencana pengembangan karyawan. Developing feedback, coaching, performance review, and employee development plans.
Sub-CPMK7 Sub-CLO7	Menganalisis penghargaan, pengakuan, kompensasi berbasis kinerja, dan pengembangan karier. Analyzing rewards, recognition, performance-based compensation, and career development.
Sub-CPMK8 Sub-CLO8	Memanfaatkan data kinerja, HR analytics, dashboard, dan teknologi digital untuk evaluasi kinerja. Utilizing performance data, HR analytics, dashboards, and digital technology for performance evaluation.
Sub-CPMK9 Sub-CLO9	Mengevaluasi efektivitas sistem manajemen kinerja dan kesesuaiannya dengan budaya organisasi. Evaluating the effectiveness of performance management systems and their alignment with organizational culture.
Sub-CPMK10 Sub-CLO10	Menyusun strategi penanganan low performance dan performance improvement plan. Preparing strategies for handling low performance and performance improvement plans.
Sub-CPMK11 Sub-CLO11	Menyusun rencana dan rekomendasi strategi manajemen kinerja berbasis data dan kasus. Preparing data-based and case-based performance management strategy plans and recommendations.
Sub-CPMK12 Sub-CLO12	Mempresentasikan dan mempertanggungjawabkan rekomendasi manajemen kinerja secara sistematis. Presenting and defending performance management recommendations systematically.

Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas konsep, teori, dan praktik manajemen kinerja yang mencakup penyelarasan strategi organisasi, perancangan sasaran dan indikator kinerja, kompetensi, metode penilaian kinerja, umpan balik, coaching, penghargaan, HR analytics, dashboard kinerja, penanganan low performance, serta penyusunan rekomendasi manajemen kinerja berbasis data dan kasus bisnis. Pembelajaran diarahkan untuk membangun kemampuan mahasiswa dalam menganalisis, mengevaluasi, dan merumuskan sistem manajemen kinerja yang adil, terukur, kreatif, berbasis data, serta relevan dengan kebutuhan organisasi. This course discusses performance management concepts, theories, and practices, including strategic alignment, performance goals and indicators, competencies, performance appraisal methods, feedback, coaching, rewards, HR analytics, performance dashboards, low-performance handling, and data-based and case-based performance management recommendations.
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Konsep dasar manajemen kinerja, tujuan, prinsip, dan peran manajemen kinerja dalam organisasi. 2. Penyelarasan strategi, tujuan kerja, kinerja individu, kinerja tim, dan kinerja organisasi. 3. Analisis jabatan, kompetensi, role clarity, dan perancangan standar kinerja. 4. KPI, OKR, balanced scorecard, target kerja, bukti kinerja, dan cascading performance. 5. Metode penilaian kinerja, rating, bias penilaian, keadilan, dan evaluasi kinerja. 6. Umpan balik, coaching, performance review, performance improvement plan, dan pengembangan SDM. 7. Penghargaan, pengakuan, kompensasi berbasis kinerja, engagement, produktivitas, dan budaya kinerja. 8. HR analytics, dashboard, teknologi digital, evaluasi sistem kinerja, dan rekomendasi manajerial.
Pustaka References	Utama: 1. Aguinis, H. (2023). Performance Management. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2022). Armstrong's Handbook of Performance Management. Kogan Page. 3. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page. 4. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). Human Resource Management. McGraw-Hill. 5. Dessler, G. (2020). Human Resource Management. Pearson. Pendukung: 6. Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). The Balanced Scorecard. Harvard Business School Press. 7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior. Pearson. 8. Pulakos, E. D. (2009). Performance Management: A New Approach for Driving Business Results. Wiley-Blackwell. 9. Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers. 10. Artikel jurnal mutakhir tentang manajemen kinerja, HR analytics, performance appraisal, coaching, dan pengembangan SDM.
Dosen Pengampu	Diisi oleh Program Studi / Tim Dosen Pengampu
Matakuliah syarat	-

Mg Ke-Week	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK) Expected ability of each learning stage (Sub-CLO)	Penilaian Assessment		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu] Learning Form, Learning Methods, Student Assignment, [Estimated time]		Materi Pembelajaran [Pustaka] Learning materials [References]	Bobot Penilaian (%) rating weight
		Indikator Indicators	Kriteria & Teknik Criteria & Technic	Luring (offline)	Daring (online)		
1	Memahami orientasi mata kuliah, RPS OBE, konsep dasar, dan ruang lingkup manajemen kinerja. Understanding course orientation, OBE lesson plan, basic concepts, and the scope of performance management.	1.1 Menjelaskan kontrak pembelajaran dan CPMK. 1.2 Menjelaskan konsep dan tujuan manajemen kinerja. 1.3 Mengaitkan kinerja dengan strategi organisasi.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan quis. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and quiz.	Kuliah interaktif, diskusi kelas, dan studi kasus singkat. Interactive lecture, class discussion, and short case study. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk bahan ajar dan forum diskusi. Task 1: peta konsep manajemen kinerja.	1,2,3	2
2	Menganalisis hubungan strategi organisasi, tujuan kerja, dan kinerja individu, tim, serta organisasi. Analyzing organizational strategy, work goals, and individual, team, and organizational performance.	2.1 Menjelaskan strategic alignment. 2.2 Membedakan kinerja individu, tim, dan organisasi. 2.3 Menyusun implikasi strategi terhadap target kerja.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: quis dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: quiz and assignment.	Kuliah, diskusi kasus, dan Problem-Based Learning. Lecture, case discussion, and Problem-Based Learning. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk studi kasus dan pengumpulan analisis. Task 2: analisis alignment kinerja.	1,2,6	4
3	Mengaplikasikan analisis jabatan, kompetensi, dan kejelasan peran dalam sistem kinerja. Applying job analysis, competencies, and role clarity in performance systems.	3.1 Menjelaskan job analysis dan role clarity. 3.2 Mengidentifikasi kompetensi inti dan jabatan. 3.3 Menilai kesesuaian peran dengan target kinerja.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and assignment.	Case Method dan diskusi kelompok. Case Method and group discussion. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk template analisis jabatan. Task 3: analisis jabatan dan kompetensi.	1,3,4	4
4	Menyusun KPI, OKR, balanced scorecard, target, dan standar kinerja. Developing KPI, OKR, balanced scorecard, targets, and performance standards.	4.1 Menjelaskan KPI, OKR, dan BSC. 4.2 Menyusun indikator SMART. 4.3 Menilai keterukuran target kinerja.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: quis dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: quiz and assignment.	Workshop penyusunan KPI dan BSC. KPI and BSC development workshop. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk template KPI/OKR. Task 4: rancangan KPI/OKR.	1,2,6	3
5	Menganalisis metode penilaian kinerja, rating, bukti kinerja, bias penilaian, dan keadilan. Analyzing performance appraisal methods, ratings, performance evidence, appraisal bias, and fairness.	5.1 Membandingkan metode penilaian kinerja. 5.2 Mengidentifikasi bias penilaian. 5.3 Menyusun prinsip penilaian yang adil.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: tugas dan persiapan UTS berbasis kasus. Criteria: holistic rubric. Technique: assignment and case-based midterm preparation.	Kuliah, case study, dan diskusi. Lecture, case study, and discussion. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk kasus penilaian kinerja. Task 5: analisis metode penilaian kinerja.	1,2,8	4
6	Mengembangkan umpan balik, coaching, performance review, dan rencana pengembangan karyawan. Developing feedback, coaching, performance review, and employee development plans.	6.1 Menjelaskan feedback dan coaching. 6.2 Menyusun format performance review. 6.3 Mengaitkan review dengan pengembangan karyawan.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan tugas praktik. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and practice assignment.	Simulasi coaching dan performance review. Coaching and performance review simulation. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk pengumpulan skenario coaching. Task 6: rancangan coaching dan review.	1,2,3,8	4

Mg Ke-Week	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK) Expected ability of each learning stage (Sub-CLO)	Penilaian Assessment		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu] Learning Form, Learning Methods, Student Assignment, [Estimated time]		Materi Pembelajaran [Pustaka] Learning materials [References]	Bobot Penilaian (%) rating weight
		Indikator Indicators	Kriteria & Teknik Criteria & Technic	Luring (offline)	Daring (online)		
7	Menganalisis penghargaan, pengakuan, kompensasi berbasis kinerja, dan pengembangan karier. Analyzing rewards, recognition, performance-based compensation, and career development.	7.1 Menjelaskan reward dan recognition. 7.2 Menganalisis hubungan kinerja dengan kompensasi. 7.3 Menilai dampak reward terhadap motivasi.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: quis, tugas, dan UTS. Criteria: holistic rubric. Technique: quiz, assignment, and midterm exam.	Diskusi kasus dan mini project. Case discussion and mini project. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk bahan praktik dan mini project. Task 7: analisis reward berbasis kinerja.	1,3,4,7	4
8	Evaluasi Tengah Semester / Ujian Tengah Semester Midterm Exam	Mengukur penguasaan CPMK 1, CPMK 2, dan CPMK 3. Measuring mastery of CLO 1, CLO 2, and CLO 3.	Tes tertulis/studi kasus. Written case-based test.	Ujian Tengah Semester. Midterm Exam. [1 x 3 x 50 menit]	Pengumpulan jawaban melalui LMS jika dilaksanakan daring. Submission through LMS if conducted online.	1,2,3,4,6,7,8	25
9	Memfaatkan data kinerja, HR analytics, dashboard, dan teknologi digital untuk evaluasi kinerja. Utilizing performance data, HR analytics, dashboards, and digital technology for performance evaluation.	9.1 Mengidentifikasi sumber data kinerja. 9.2 Membaca dashboard dan tren capaian. 9.3 Menafsirkan data untuk keputusan kinerja.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and assignment.	Praktik analisis data sederhana dan diskusi berbasis data. Simple data analysis practice and data-based discussion. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk dataset kinerja sederhana. Task 9: analisis dashboard kinerja.	1,3,4,10	3
10	Mengevaluasi efektivitas sistem manajemen kinerja dan kesesuaiannya dengan budaya organisasi. Evaluating performance management system effectiveness and alignment with organizational culture.	10.1 Menilai desain sistem kinerja. 10.2 Menganalisis budaya dan perilaku kerja. 10.3 Menyusun evaluasi perbaikan sistem.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: quis dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: quiz and assignment.	Problem-Based Learning dan presentasi. Problem-Based Learning and presentation. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk matriks evaluasi sistem. Task 10: evaluasi sistem manajemen kinerja.	1,2,7,8	3
11	Menyusun strategi penanganan low performance dan performance improvement plan. Preparing strategies for handling low performance and performance improvement plans.	11.1 Mengidentifikasi penyebab low performance. 11.2 Menyusun performance improvement plan. 11.3 Menilai kelayakan intervensi perbaikan.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and assignment.	Project-Based Learning dan simulasi kasus. Project-Based Learning and case simulation. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk unggah rancangan PIP. Task 11: rancangan performance improvement plan.	1,2,3,8	3
12	Menganalisis engagement, produktivitas, kesejahteraan kerja, dan budaya kinerja. Analyzing engagement, productivity, work well-being, and performance culture.	12.1 Menjelaskan engagement dan produktivitas. 12.2 Menganalisis hubungan well-being dan kinerja. 12.3 Menyusun implikasi budaya kinerja.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: quis dan tugas proyek. Criteria: holistic rubric. Technique: quiz and project assignment.	Case Method, diskusi, dan project. Case Method, discussion, and project. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk rancangan intervensi budaya kinerja. Task 12: strategi engagement dan produktivitas.	3,4,7,10	4

Mg Ke-Week	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK) Expected ability of each learning stage (Sub-CLO)	Penilaian Assessment		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu] Learning Form, Learning Methods, Student Assignment, [Estimated time]		Materi Pembelajaran [Pustaka] Learning materials [References]	Bobot Penilaian (%) rating weight
		Indikator Indicators	Kriteria & Teknik Criteria & Technic	Luring (offline)	Daring (online)		
13	Menyusun rancangan strategi manajemen kinerja inovatif berbasis kasus. Developing an innovative case-based performance management strategy plan.	13.1 Menyusun performance management plan. 13.2 Mengintegrasikan KPI, coaching, reward, dan analytics. 13.3 Menyempurnakan draft berdasarkan umpan balik.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: tugas proyek dan UAS. Criteria: holistic rubric. Technique: project assignment and final exam preparation.	Project-Based Learning dan klinik tugas. Project-Based Learning and assignment clinic. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk pengumpulan draft strategi. Task 13: draft strategi manajemen kinerja.	1,2,3,8,10	4
14	Menyusun rekomendasi manajemen kinerja berbasis data dan kasus. Preparing data-based and case-based performance management recommendations.	14.1 Menyusun rekomendasi manajerial berbasis data. 14.2 Menguji logika dan relevansi rekomendasi. 14.3 Mengaitkan rekomendasi dengan kebutuhan organisasi.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: partisipasi dan tugas. Criteria: holistic rubric. Technique: participation and assignment.	Diskusi kasus dan presentasi kelompok. Case discussion and group presentation. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk pengumpulan rekomendasi strategis. Task 14: rekomendasi manajemen kinerja berbasis data.	1,2,3,7,8,10	4
15	Mempresentasikan rekomendasi manajemen kinerja secara sistematis. Presenting performance management recommendations systematically.	15.1 Mempresentasikan rekomendasi strategi kinerja. 15.2 Menjawab pertanyaan secara argumentatif. 15.3 Merevisi rekomendasi berdasarkan peer review.	Kriteria: rubrik holistik. Teknik: tugas, presentasi, peer review, dan UAS. Criteria: holistic rubric. Technique: assignment, presentation, peer review, and final exam.	Presentasi proyek dan peer review. Project presentation and peer review. [1 x 3 x 50 menit]	LMS/Google Classroom untuk unggah laporan dan slide final. Task 15: laporan dan presentasi akhir.	1,2,3,7,8,10	4
16	Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester Final Semester Examination	Mengukur ketercapaian CPMK 4, CPMK 5, dan CPMK 6. Measuring the achievement of CLO 4, CLO 5, and CLO 6.	Tes tertulis berbasis kasus dan esai analitis. Written case-based and analytical essay test.	Ujian Akhir Semester. Final Semester Examination. [1 x 3 x 50 menit]	Pengumpulan jawaban melalui LMS jika dilaksanakan daring. Submission through LMS if conducted online.	1,2,3,4,7,8,10	25
Catatan: 1. Capaian Pembelajaran PRODI (CPL-PRODI) adalah kemampuan lulusan yang merupakan internalisasi sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai jenjang prodinya. 2. CPL yang dibebankan pada mata kuliah digunakan untuk pembentukan/pengembangan mata kuliah. 3. CPMK adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah. 4. Sub-CPMK adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik terhadap materi pembelajaran. 5. Indikator penilaian adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan/kinerja belajar mahasiswa. 6. Kriteria penilaian adalah ukuran ketercapaian pembelajaran agar penilaian konsisten dan tidak bias. 7. Teknik penilaian: tes dan non-tes. 8. Bentuk pembelajaran: kuliah, responsi, tutorial, seminar, praktik lapangan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan/atau bentuk lain yang setara. 9. Metode pembelajaran: Small Group Discussion, Case-Based Learning, Problem-Based Learning, Project-Based Learning, praktik analisis data, simulasi coaching, dan metode lain yang setara. 10. Bobot penilaian adalah persentase terhadap setiap pencapaian Sub-CPMK dan totalnya 100%. 11. PB=Proses Belajar, PT=Penugasan Terstruktur, KM=Kegiatan Mandiri.							

Rubrik Penilaian Mata Kuliah Manajemen Kinerja

RUBRIK PENILAIAN MATA KULIAH MANAJEMEN KINERJA				
MJMX XX	Manajemen Kinerja	CPL 1	CPL 2	CPL 4
CPMK-1	Mahasiswa mampu menganalisis konsep, teori, dan ruang lingkup manajemen kinerja, meliputi penyelarasan strategi, sasaran kerja, indikator kinerja, kompetensi, penilaian kinerja, umpan balik, penghargaan, dan peningkatan kinerja.	Partisipasi, Tugas, Quis, UTS		
CPMK-2	Mahasiswa mampu mengaplikasikan teori dan konsep manajemen kinerja dalam memecahkan permasalahan organisasi, khususnya terkait perancangan target, pengukuran kinerja, produktivitas, akuntabilitas, dan pengembangan SDM.	Partisipasi, Tugas, Quis, UTS		
CPMK-3	Mahasiswa mampu memanfaatkan data, teknologi informasi, dan HR analytics untuk menganalisis indikator kinerja, capaian kerja, kesenjangan kompetensi, produktivitas, keterlibatan pegawai, dan kebutuhan perbaikan kinerja.		Partisipasi, Tugas, Quis, UTS	
CPMK-4	Mahasiswa mampu mengevaluasi alternatif sistem dan strategi manajemen kinerja berdasarkan data kinerja, keadilan penilaian, perilaku kerja, kompetensi, budaya organisasi, teknologi, dan dinamika lingkungan bisnis.		Partisipasi, Tugas, Quis, UTS, UAS	
CPMK-5	Mahasiswa mampu merumuskan strategi manajemen kinerja yang kreatif dan inovatif untuk mendukung pengembangan SDM, coaching, penghargaan, produktivitas, dan efektivitas organisasi.			Partisipasi, Tugas, Quis, UAS
CPMK-6	Mahasiswa mampu menyusun rekomendasi manajemen kinerja berbasis kasus secara sistematis, logis, berbasis data, serta relevan dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan usaha.			Partisipasi, Tugas, Quis, UAS

BOBOT PENILAIAN CPMK TERHADAP NILAI AKHIR MATA KULIAH

CPMK	CPL Terkait	Bobot CPMK	Partisipasi	Quis	Tugas	UTS	UAS	Total
CPMK 1	CPL 1	16%	2%	3%	3%	8%	0%	16%
CPMK 2	CPL 1	19%	2%	2%	5%	10%	0%	19%
CPMK 3	CPL 2	14%	2%	2%	5%	5%	0%	14%
CPMK 4	CPL 2	16%	1%	1%	5%	2%	7%	16%
CPMK 5	CPL 4	19%	2%	1%	6%	0%	10%	19%
CPMK 6	CPL 4	16%	1%	1%	6%	0%	8%	16%
TOTAL		100%	10%	10%	30%	25%	25%	100%

Rekap Bobot Penilaian dan Rubrik Kinerja

Manajemen Kinerja	CPL 1	CPL 2	CPL 4	Jumlah
Partisipasi	4%	3%	3%	10%
Quis	5%	3%	2%	10%
Tugas	8%	10%	12%	30%
UTS	18%	7%	0%	25%
UAS	0%	7%	18%	25%
Jumlah	35%	30%	35%	100%

RUBRIK KINERJA PENILAIAN MANAJEMEN KINERJA

Komponen	Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (55-69)	Kurang (<55)	Bukti/Instrumen
Partisipasi	Aktif, argumentatif, berbasis literatur/kasus, menghargai pendapat, dan mendorong diskusi kelas.	Aktif dan relevan, tetapi argumentasi belum selalu mendalam.	Berpartisipasi terbatas dan lebih banyak merespons daripada menginisiasi.	Pasif/tidak menunjukkan kesiapan belajar.	Observasi kelas, diskusi, peer feedback.
Quis	Jawaban tepat, konseptual, runtut, dan menunjukkan pemahaman tinggi atas konsep manajemen kinerja.	Mayoritas jawaban tepat dengan sedikit kekurangan pada analisis.	Memahami konsep dasar tetapi belum kuat dalam aplikasi kasus.	Jawaban tidak tepat/tidak menunjukkan penguasaan materi.	Quis tertulis/lisan.
Tugas	Analisis kasus lengkap, berbasis data/literatur, sistematis, kreatif, dan aplikatif.	Analisis baik tetapi masih kurang pada kedalaman data atau rekomendasi.	Tugas memenuhi unsur dasar tetapi argumentasi dan data masih lemah.	Tugas tidak lengkap/tidak sesuai instruksi.	Laporan kasus, project performance plan, analisis data kinerja, atau presentasi.
UTS	Mampu mengintegrasikan konsep minggu 1-7 dengan analisis kasus manajemen kinerja secara tajam dan logis.	Mampu menjawab sebagian besar soal dengan konsep dan analisis yang memadai.	Jawaban masih deskriptif dan belum kuat pada pemecahan masalah.	Tidak mampu menunjukkan pemahaman konsep dasar dan aplikasi.	Ujian tulis/case essay.
UAS	Mampu mengevaluasi dan merumuskan strategi manajemen kinerja komprehensif, kreatif, dan berbasis data.	Strategi dan rekomendasi cukup tepat tetapi belum sepenuhnya kuat secara evidensial.	Rekomendasi masih umum dan belum terhubung kuat dengan data/kasus.	Tidak mampu menyusun evaluasi dan rekomendasi strategi yang layak.	Ujian akhir, studi kasus integratif.