

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu memahami kompetensi yang diharapkan, struktur perkuliahan, tugas dan kontrak belajar	1.Mampu mendefinisikan psikologi industri 2.Mampu menjelaskan evolusi dan aktivitas di psikologi industri.	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab interaktif dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: Definisi Psikologi Industri Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge Materi: evolusi dan aktivitas di psikologi industri Pustaka: Munandar, AsharSunyoto. 2011. <i>Psikologi Industri dan Organisasi</i> . Jakarta : Universitas Indonesia	5%
2	Dapat memahami dan kewajiban bekerja dan etika bekerja	1.1. Mampu Menjelaskan tantangan internal dan tantangan eksternal 2.2. Mampu Menjelaskan tantangan kompetensi global	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: tantangan internal dan tantangan eksternal Pustaka: Munandar, AsharSunyoto. 2011. <i>Psikologi Industri dan Organisasi</i> . Jakarta : Universitas Indonesia Materi: tantangan kompetensi global Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	2%
3	Dapat memahami dan menjelaskan variabel pengaruh psikologis terkait perilaku individu	1.1. Mampu Mendefinisikan variabel 2.2. Mampu Menjelaskan aspek-aspek psikologi individu	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: aspek-aspek psikologi individu Pustaka: Stephen R Covey. 2001. <i>The 7 Habits of Highly Effective People</i> (edisi bahasa indonesia). Jakarta: Bina Rupa Aksara.	3%
4	Dapat memahami konsep dan menjelaskan model dan dinamika motivasi	Mampu Mendefinisikan dan menjelaskan konsep motivasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: konsep motivasi Pustaka: Munandar, AsharSunyoto. 2011. <i>Psikologi Industri dan Organisasi</i> . Jakarta : Universitas Indonesia	3%
5	Dapat memahami dan menjelaskan konsep reward dan punishment	1.1. Mampu mendefinisikan konsep reward dan punishment 2.2. Mampu menjelaskan tahap-tahap pelaksanaan reward dan punishment	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: konsep reward dan punishment Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge Materi: tahap-tahap pelaksanaan reward dan punishment Pustaka: Michael G. Aamodt. 2015. <i>Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach</i> . Ed: 8 Pubs: Cengage Learning	5%

6	Dapat memahami prinsip sejahtera dan keadilan	Mampu mendefinisikan konsep sejahtera dan keadilan	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: konsep sejahtera dan keadilan Pustaka: Michael G. Aamodt. 2015. <i>Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach</i> . Ed: 8 Pubs: Cengage Learning	0%
7	Dapat memahami dan menjelaskan konsep stress dan manajemen stress	Mampu mendefinisikan konsep stress dan bagaimana manajemen stress di perusahaan	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: manajemen stress Pustaka: Kowalski. 2010. <i>Psychology, Sixth Edition</i> . Higher Education	5%
8	UJIAN TENGAH SEMESTER		Bentuk Penilaian : Tes	2 X 50			20%
9	Dapat memahami dan menjelaskan dinamika kelompok dalam organisasi	Mampu mendefinisikan dan mengidentifikasi dinamika kelompok dalam organisasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: dinamika kelompok dalam organisasi Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	0%
10	Dapat memahami dan menjelaskan konflik dalam organisasi	1.1. Mampu mendefinisikan konflik 2.2. Identifikasi konflik dalam organisasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50		Materi: konflik dalam organisasi Pustaka: Weiner. 2012. <i>Handbook of Psychology, Second Edition</i> . Professional Development Materi: konflik dalam organisasi Pustaka: Deniz S. Ones (Editor), Neil Anderson (Editor), Chockalingam Viswesvaran (Editor), Handan Kepir Sinangil (Editor). 2018. <i>The SAGE Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology: Volume 2: Organizational Psychology</i> . Ed. 2. Pub. SAGE Publications	0%
11	Dapat memahami konsep kekuasaan dan jabatan dalam organisasi	1.1. Mampu mendefinisikan kekuasaan 2.2. Mampu mendefinisikan tingkat jabatan dalam organisasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 4 X 50		Materi: Kekuasaan dalam organisasi Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	5%
12	Dapat memahami konsep kekuasaan dan jabatan dalam organisasi	1. Mampu mendefinisikan kekuasaan 2. Mampu mendefinisikan tingkat jabatan dalam organisasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 4 X 50		Materi: tingkat jabatan dalam organisasi Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	5%

13	Dapat mendiskripsikan komunikasi yang efektif	1. Mampu mendefinisikan bagaimana komunikasi yang efektif	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	1. Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 2. Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50	Materi: komunikasi yang efektif Pustaka: Michael G. Aamodt. 2015. <i>Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach</i> . Ed: 8 Pubs: Cengage Learning	7%
14	Dapat memahami model pengambilan keputusan	1. Mampu menjelaskan model pengambilan keputusan kerja	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50	Materi: model pengambilan keputusan kerja Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	5%
15	Dapat memahami konsep dan aktivitas manajemen perubahan dan pengembangan organisasi	1. Mampu mendefinisikan manajemen perubahan dan pengembangan organisasi	Kriteria: 1.1. Partisipasi bobot 20 2.2. Tugas bobot 30 3.3. UTS bobot 20 4.4. UAS bobot 30 Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif	Membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Diskusi dan tanya jawab dengan teman sejawat 2 X 50	Materi: model pengambilan keputusan kerja Pustaka: Ronald E. Riggio. 2017. <i>Introduction to Industrial/Organizational Psychology</i> . Pub. Routledge	5%
16	UJIAN AKHIR SEMESTER		Bentuk Penilaian : Tes	2 X 50		30%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	50%
2.	Tes	50%
		100%

Catatan

- 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.
- 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.
- 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.
- Sub-CPMK 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.
- 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.
- 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.
- Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
- 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.
- 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.
- Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
- Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
- TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

Koordinator Program Studi S1
Manajemen (Kampus Kabupaten
Magetan)



FANDI FATONI
NIDN 0004089002

UPM Program Studi S1
Manajemen (Kampus Kabupaten
Magetan)



NIDN 0004089002

File PDF ini digenerate pada tanggal 14 Desember 2025 Jam 01:18 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

