



<b>Deskripsi Singkat MK</b>							
<b>Pustaka</b>		<b>Utama :</b>					
		1. HBR Guide to Performance Management. 2017. Harvard Business Review 2. Aguinis, Herman. 2013. Performance Management. 3rd Edition. Pubs: Pearson 3. James W. Smither and Manuel London, Editors. 2009. Performance management: putting research into action. John Wiley and Sons, Inc. 4. Wayne. 2012. Managing Human Resources. New York: McGraw-Hill International.					
		<b>Pendukung :</b>					
<b>Dosen Pengampu</b>		Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. Agus Frianto, S.T., S.E., M.M. Fandi Fatoni, S.Pd., M.SM.					
<b>Mg Ke-</b>	<b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>	<b>Penilaian</b>		<b>Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [ Estimasi Waktu]</b>		<b>Materi Pembelajaran [ Pustaka ]</b>	<b>Bobot Penilaian (%)</b>
		<b>Indikator</b>	<b>Kriteria &amp; Bentuk</b>	<b>Luring (offline)</b>	<b>Daring (online)</b>		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)

1	workshop materi konsep dasar manajemen kinerja karyawan yang meliputi urgensinya kinerja karyawan, konsepsi manajemen kinerja, metode penilaian kinerja, pengembangan kinerja karyawan, dan pengukuran kinerja karyawan. Metode pembelajaran dilaksanakan dengan sistem diskusi, tugas proyek, dan refleksi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definition, objectives, characteristics, focus, understanding, performance management guidelines</li> <li>2. Performance management cycle</li> <li>3. E-reward, an electronic based performance reward</li> <li>4. Development and performance plans, performance measurements and performance agreements</li> <li>5. Continuous process of performance management</li> <li>6. Review meeting performance, difficult issues, criteria, management style and feedback</li> <li>7. Approaches, factors, methods, analysis of performance forecasting Performance improvement, managerial level issues Purpose, information from HRD Learning opportunities, personal development Financial and non-financial awards Definition of use, development and implementation and criteria Top manager, line manager, employee and HR roles Approach to development, development framework, contextual factors Rationale for performance management, skills, Methods, characteristics of the approach and results</li> </ol>	<b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif	workshop, dan diskusi 3 x50		<b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> <i>HBR Guide to Performance Management. 2017. Harvard Business Review</i> <hr/> <b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> Aguinis, Herman. 2013. <i>Performance Management. 3rd Edition. Pubs: Pearson</i>	2%
---	--	--	---	--------------------------------	--	---	----

2	workshop materi konsep dasar manajemen kinerja karyawan yang meliputi urgensinya kinerja karyawan, konsepsi manajemen kinerja, metode penilaian kinerja, pengembangan kinerja karyawan, dan pengukuran kinerja karyawan. Metode pembelajaran dilaksanakan dengan sistem diskusi, tugas proyek, dan refleksi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definition, objectives, characteristics, focus, understanding, performance management guidelines</li> <li>2. Performance management cycle</li> <li>3. E-reward, an electronic based performance reward</li> <li>4. Development and performance plans, performance measurements and performance agreements</li> <li>5. Continuous process of performance management</li> <li>6. Review meeting performance, difficult issues, criteria, management style and feedback</li> <li>7. Approaches, factors, methods, analysis of performance forecasting Performance improvement, managerial level issues Purpose, information from HRD Learning opportunities, personal development Financial and non-financial awards Definition of use, development and implementation and criteria Top manager, line manager, employee and HR roles Approach to development, development framework, contextual factors Rationale for performance management, skills, Methods, characteristics of the approach and results</li> </ol>	<b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif	workshop, dan diskusi 3 x50		<b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> <i>HBR Guide to Performance Management. 2017. Harvard Business Review</i> <hr/> <b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> Aguinis, Herman. 2013. <i>Performance Management. 3rd Edition. Pubs: Pearson</i>	4%
---	--	--	---	--------------------------------	--	---	----

3	workshop materi konsep dasar manajemen kinerja karyawan yang meliputi urgensinya kinerja karyawan, konsepsi manajemen kinerja, metode penilaian kinerja, pengembangan kinerja karyawan, dan pengukuran kinerja karyawan. Metode pembelajaran dilaksanakan dengan sistem diskusi, tugas proyek, dan refleksi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definition, objectives, characteristics, focus, understanding, performance management guidelines</li> <li>2. Performance management cycle</li> <li>3. E-reward, an electronic based performance reward</li> <li>4. Development and performance plans, performance measurements and performance agreements</li> <li>5. Continuous process of performance management</li> <li>6. Review meeting performance, difficult issues, criteria, management style and feedback</li> <li>7. Approaches, factors, methods, analysis of performance forecasting Performance improvement, managerial level issues Purpose, information from HRD Learning opportunities, personal development Financial and non-financial awards Definition of use, development and implementation and criteria Top manager, line manager, employee and HR roles Approach to development, development framework, contextual factors Rationale for performance management, skills, Methods, characteristics of the approach and results</li> </ol>	<b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif	workshop, dan diskusi 3 x50		<b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> <i>HBR Guide to Performance Management. 2017. Harvard Business Review</i> <hr/> <b>Materi:</b> performance management <b>Pustaka:</b> Aguinis, Herman. 2013. <i>Performance Management. 3rd Edition. Pubs: Pearson</i>	4%
---	--	--	---	--------------------------------	--	---	----

4	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
5	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
6	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
7	Praktek Lapangan		<b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Praktek Lapangan 1 semester			10%
8	Praktek Lapangan		<b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Tes	Praktek Lapangan 1 semester			20%
9	Praktek Lapangan		<b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Praktek Lapangan 1 semester			10%
10	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
11	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
12	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
13	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
14	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
15	Praktek Lapangan			Praktek Lapangan 1 semester			0%
16	Seminar Hasil		<b>Kriteria:</b> 1.penilaian LAK 2.seminar hasil  <b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Tes				50%

#### Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	10%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	55%
3.	Tes	35%
		100%

#### 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-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.
  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.