



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ilmu Pendidikan
Program Studi S2 Manajemen Pendidikan

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan	8610402120	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=0	P=1	ECTS=2.24	2	13 Agustus 2024
OTORISASI		Pengembang RPS	Koordinator RMK			Koordinator Program Studi	
		Dr. Syunu Trihantoyo, M.Pd.	Dr. Syunu Trihantoyo, M.Pd.			Dr. Amrozi Khamidi, S.Pd., M.Pd.	

Model Pembelajaran Case Study

Capaian Pembelajaran (CP) CPL-PRODI yang dibebankan pada MK

CPL-5	Mampu menguasai konsep, teori dan praktek kepemimpinan pendidikan, manajemen pendidikan, organisasi pendidikan, supervisi pendidikan, serta perilaku organisasi dan kebijakan pendidikan dengan menggunakan metode penelitian, konsep statistik dalam berbagai kondisi lingkungan yang bersifat interdisiplin dan multidisiplin.
CPL-8	Mampu memecahkan permasalahan dalam kepemimpinan pendidikan pada pengembangan inovasi satuan/lembaga pendidikan maupun organisasi, dan mengembangkan supervisi dengan pemikiran logis, kritis, sistematis, kreatif dan inovatif sesuai dengan bidang keilmuan Manajemen Pendidikan (pemimpin)

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)

CPMK - 1	Mahasiswa mampu menganalisis perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional.
CPMK - 2	Mahasiswa mampu mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia
CPMK - 3	Mahasiswa dapat mengimplementasikan berbagai fungsi-fungsi sumber daya manusia
CPMK - 4	Mahasiswa dapat memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia

Matrik CPL - CPMK

CPMK	CPL-5	CPL-8
CPMK-1		✓
CPMK-2	✓	
CPMK-3	✓	
CPMK-4		✓

Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)

CPMK	Minggu Ke															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
CPMK-1	✓					✓	✓						✓			
CPMK-2		✓	✓	✓	✓			✓								
CPMK-3									✓	✓	✓	✓				
CPMK-4														✓	✓	✓

Deskripsi Singkat MK Mata kuliah ini membahas perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional, manajemen SDM sebagai sistem fungsional dan sistem manajerial, serta melakukan analisis dan menggunakan berbagai metode metode untuk memecahkan persoalan yang berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia.

Pustaka

Utama :

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers.
2. Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (Eds.). (2012). The SAGE handbook of human resource management. Sage.
3. Allen, M. R., & Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM.
4. Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources: Frameworks for general managers.
5. Boudreau, J. W., & Jesuthasan, R. (2011). Transformative HR: how great companies use evidence-based change for sustainable advantage. John Wiley & Sons.

Pendukung :

1. Paauwe, J. (2009). HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. *Journal of Management studies*, 46(1), 129-142.
2. O'Donovan, D. (2019). HRM in the organization: An overview. *Management science: Foundations and innovations*, 75-110.
3. Wright, P. M., Snell, S. A., & Dyer, L. (2005). New models of strategic HRM in a global context. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(6), 875-881.
4. Boxall, P. (1995). Building the theory of comparative HRM. *Human Resource Management Journal*, 5(5), 5-17.
5. Looise, J. K., & van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. *Management revue*, 277-287.
6. Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. *Journal of Business Research*, 109, 524-535.
7. Mudor, H. (2011). Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. *Journal of economics and behavioral studies*, 2(2), 41-49.
8. Mariappanadar, S. (2013). A conceptual framework for cost measures of harm of HRM practices. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 5(2), 103-114.
9. Morley, M. J., Gunnigle, P., O'Sullivan, M., & Collings, D. G. (2006). New directions in the roles and responsibilities of the HRM function. *Personnel Review*, 35(6), 609-617.
10. Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., & Hoeksema, L. (2018). Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. *Human Resource Management*, 57(5), 1111-1126.
11. Christopher, N. (2019). The effectiveness of HRM policies and practices. *International journal of social sciences*, 2(1), 24-32.
12. Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: a review of quantitative studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391-407.
13. Soltani, E., Gennard, J., Van der Meer, R. B., & Williams, T. (2004). HR performance evaluation in the context of TQM: A review of the literature. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 21(4), 377-396.
14. Zhao, X. (2008, November). A study of performance evaluation of HRM: based on data mining. In 2008 International Seminar on Future Information Technology and Management Engineering (pp. 45-48). IEEE.
15. Sanayei, A., & Mirzaei, A. B. A. S. (2008). Designing a model for evaluating the effectiveness of E-HRM (case study: Iranian organizations). *International Journal of Information Science and Management (IJISM)*, 6(2), 79-98.

Dosen Pengampu
 Prof. Dr. Hj. Warih Handyaningrum, M.Pd.
 Dr. Retno Tri Hariastuti, M.Pd., Kons.
 Prof. Dr. Bachtiar Sjaiful Bachri, M.Pd.
 Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog.
 Dr. Karwanto, S.Ag., M.Pd.
 Dr. Syunu Trihantoyo, S.Pd., M.Pd.

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk 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 menganalisis perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional.	Menganalisis perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional.	Kriteria: Non test: menganalisis perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Materi: Perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional. Pustaka: Paauwe, J. (2009). <i>HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. Journal of Management studies</i> , 46(1), 129-142.	4%
2	Mahasiswa mampu menguasai teori-teori yang relevan tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia berdasarkan studi kasus.	Penguasaan teori-teori yang relevan tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia berdasarkan studi kasus.	Kriteria: Non-test: penguasaan teori-teori yang relevan tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia berdasarkan studi kasus. Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Materi: Teori-teori yang relevan tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia berdasarkan studi kasus. Pustaka: O'Donovan, D. (2019). <i>HRM in the organization: An overview. Management science: Foundations and innovations</i> , 75-110.	5%

3	Mahasiswa mampu mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya	Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya	<p>Kriteria: Portofolio: mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p>Pustaka: Wright, P. M., Snell, S. A., & Dyer, L. (2005). <i>New models of strategic HRM in a global context. The International Journal of Human Resource Management</i>, 16(6), 875-881.</p>	5%
4	Mahasiswa mampu mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya	Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya	<p>Kriteria: Portofolio: mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus	<p>Materi: Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p>Pustaka: Wright, P. M., Snell, S. A., & Dyer, L. (2005). <i>New models of strategic HRM in a global context. The International Journal of Human Resource Management</i>, 16(6), 875-881.</p>	6%
5	Mahasiswa mampu mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia	Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia	<p>Kriteria: Portofolio: mampu mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus	<p>Materi: Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia</p> <p>Pustaka: Looise, J. K., & van Riemsdijk, M. (2004). <i>Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue</i>, 277-287.</p>	6%
6	Mahasiswa mampu menganalisis berbagai konsep sumber daya manusia yang dapat digunakan pada suatu situasi sesuai dengan konteks studi kasus	Menganalisis berbagai konsep sumber daya manusia yang dapat digunakan pada suatu situasi sesuai dengan konteks studi kasus	<p>Kriteria: Portofolio: menganalisis berbagai konsep sumber daya manusia yang dapat digunakan pada suatu situasi sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Menganalisis berbagai konsep sumber daya manusia yang dapat digunakan pada suatu situasi sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p>Pustaka: Malik, A., Froese, F. J., & Sharma, P. (2020). <i>Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. Journal of Business Research</i>, 109, 524-535.</p>	6%
7	Mahasiswa mampu mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia sesuai dengan konteks studi kasus	Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia sesuai dengan konteks studi kasus	<p>Kriteria: Portofolio: mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p>Pustaka: Mudor, H. (2011). <i>Conceptual framework on the relationship between human resource management practices, job satisfaction, and turnover. Journal of economics and behavioral studies</i>, 2(2), 41-49.</p>	6%

8	Mahasiswa mampu menguasai materi tentang manajemen sumber daya manusia	Menguasai materi tentang manajemen sumber daya manusia	<p>Kriteria: Tes: menguasai materi tentang manajemen sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	Tes 100	Tes 100	<p>Materi: Manajemen sumber daya manusia: teori dan praktik Pustaka: <i>Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers.</i></p> <p>Materi: Teori manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (Eds.). (2012). The SAGE handbook of human resource management. Sage.</i></p> <p>Materi: Strategi manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Allen, M. R., & Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM.</i></p> <p>Materi: Strategi manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources: Frameworks for general managers.</i></p> <p>Materi: Transformatif sumber daya manusia Pustaka: <i>Boudreau, J. W., & Jesuthasan, R. (2011). Transformative HR: how great companies use evidence-based change for sustainable advantage. John Wiley & Sons.</i></p>	10%
9	Mahasiswa mampu mengintegrasikan teori dari berbagai sumber kedalam suatu konteks studi kasus	mengintegrasikan teori dari berbagai sumber kedalam suatu konteks studi kasus	<p>Kriteria: Portofolio: mengintegrasikan teori dari berbagai sumber kedalam suatu konteks studi kasus</p> <p>Bentuk Penilaian : Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengintegrasikan teori dari berbagai sumber kedalam suatu konteks studi kasus Pustaka: <i>Mariappanadar, S. (2013). A conceptual framework for cost measures of harm of HRM practices. Asia-Pacific Journal of Business Administration, 5(2), 103-114.</i></p>	6%
10	Mahasiswa mampu mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia	Mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia	<p>Kriteria: Portofolio: mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia Pustaka: <i>Looise, J. K., & van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue, 277-287.</i></p>	6%

11	Mahasiswa mampu mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi	Mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi	<p>Kriteria: Portofolio: mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia Pustaka: Looise, J. K., & van Riemsdijk, M. (2004). <i>Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue, 277-287.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi Pustaka: Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., & Hoeksema, L. (2018). <i>Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. Human Resource Management, 57(5), 1111-1126.</i></p>	6%
12	Mahasiswa mampu mengimplementasikan teori-teori mengelola sumber daya manusia.	Mengimplementasikan teori-teori mengelola sumber daya manusia.	<p>Kriteria: Portofolio: mengimplementasikan teori-teori mengelola sumber daya manusia.</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi Pustaka: Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., & Hoeksema, L. (2018). <i>Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. Human Resource Management, 57(5), 1111-1126.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mengimplementasikan teori-teori mengelola sumber daya manusia. Pustaka: Christopher, N. (2019). <i>The effectiveness of HRM policies and practices. International journal of social sciences, 2(1), 24-32.</i></p>	6%
13	Mahasiswa mampu memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia	Memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia	<p>Kriteria: Portofolio: memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia Pustaka: Soltani, E., Gennard, J., Van der Meer, R. B., & Williams, T. (2004). <i>HR performance evaluation in the context of TQM: A review of the literature. International Journal of Quality & Reliability Management, 21(4), 377-396.</i></p>	6%

14	Mahasiswa mampu mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia	Mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia	<p>Kriteria: Portofolio: mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia</p> <p>Pustaka: <i>Soltani, E., Gennard, J., Van der Meer, R. B., & Williams, T. (2004). HR performance evaluation in the context of TQM: A review of the literature. International Journal of Quality & Reliability Management, 21(4), 377-396.</i></p> <hr/> <p>Materi: Mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia</p> <p>Pustaka: <i>Zhao, X. (2008, November). A study of performance evaluation of HRM: based on data mining. In 2008 International Seminar on Future Information Technology and Management Engineering (pp. 45-48). IEEE.</i></p>	6%
15	Mahasiswa mampu mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia	Mempresentasikan temuan, rekomendasi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia	<p>Kriteria: Portofolio: mempresentasikan temuan, rekomendasi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p>Materi: Mempresentasikan temuan, rekomendasi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia</p> <p>Pustaka: <i>Sanayei, A., & Mirzaei, A. B. A. S. (2008). Designing a model for evaluating the effectiveness of E-HRM (case study: Iranian organizations). International Journal of Information Science and Management (IJISM), 6(2), 79-98.</i></p>	6%

16	Mahasiswa mampu menguasai teori manajemen sumber daya manusia	Menguasai teori manajemen sumber daya manusia	Kriteria: Tes: menguasai teori manajemen sumber daya manusia Bentuk Penilaian : Tes	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Materi: Teori dan praktik manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers.</i> Materi: Teori manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., & Snell, S. (Eds.). (2012). The SAGE handbook of human resource management. Sage.</i> Materi: Manajemen strategik dan manajemen sumber daya manusia Pustaka: <i>Allen, M. R., & Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM.</i> Materi: Strategi sumber daya manusia Pustaka: <i>Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources: Frameworks for general managers.</i>	10%
----	---	---	--	--	--	--	-----

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	30%
2.	Penilaian Portofolio	50%
3.	Tes	20%
		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.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 24 September 2024

Koordinator Program Studi S2
Manajemen Pendidikan

UPM Program Studi S2
Manajemen Pendidikan



Dr. Amrozi Khamidi, S.Pd., M.Pd.
NIDN 0008127605



Dr. Kaniati Amalia, M.Pd.
NIDN 0008098814

File PDF ini digenerate pada tanggal 18 Januari 2025 Jam 12:46 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

