



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**

Dr. Karwanto, M.Pd.  
Dr. Muhamad Sholeh, S.Pd., M.Pd.  
Dr. Syunu Trihantoyo, S.Pd., M.Pd.

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 pengantar manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan	1. Definisi dan ruang lingkup manajemen SDM 2. Pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan 3. Fungsi dan tujuan manajemen SDM 4. Peran SDM dalam mencapai tujuan pendidikan	<b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai materi perkuliahan  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<b>Materi:</b> Perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional.  <b>Pustaka:</b> Paauwe, J. (2009). <i>HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. Journal of Management studies</i> , 46(1), 129-142.	5%
2	Mahasiswa mampu memahami pengantar manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan	1. Definisi dan ruang lingkup manajemen SDM 2. Pentingnya manajemen SDM dalam konteks pendidikan 3. Fungsi dan tujuan manajemen SDM 4. Peran SDM dalam mencapai tujuan pendidikan	<b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai materi perkuliahan  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<b>Materi:</b> Perkembangan terbaru, permasalahan, atau isu-isu penting dalam pengelolaan/ manajemen sumberdaya manusia di Indonesia dan internasional.  <b>Pustaka:</b> Paauwe, J. (2009). <i>HRM and performance: Achievements, methodological issues and prospects. Journal of Management studies</i> , 46(1), 129-142.	4%

3	Mahasiswa mampu menjelaskan perencanaan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses perencanaan SDM</li> <li>2. Analisis kebutuhan SDM di institusi pendidikan</li> <li>3. Teknik dan alat perencanaan tenaga kerja</li> <li>4. Hubungan antara perencanaan SDM dan strategi organisasi</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Wright, P. M., Snell, S. A., &amp; Dyer, L. (2005). New models of strategic HRM in a global context. The International Journal of Human Resource Management, 16(6), 875-881.</i></p>	5%
4	Mahasiswa mampu menguasai proses rekrutmen dan seleksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proses rekrutmen: sumber dan metode</li> <li>2. Kriteria pemilihan tenaga pengajar dan staf</li> <li>3. Teknik seleksi yang efektif (wawancara, tes, dan penilaian)</li> <li>4. Praktik terbaik dalam rekrutmen dan seleksi di pendidikan</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus	<p><b>Materi:</b> Mengekstrak teori-teori yang diperlukan untuk membangun suatu model pengembangan sumber daya manusia sesuai fungsi-fungsinya</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Wright, P. M., Snell, S. A., &amp; Dyer, L. (2005). New models of strategic HRM in a global context. The International Journal of Human Resource Management, 16(6), 875-881.</i></p>	6%
5	Mahasiswa mampu menjelaskan pengembangan SDM: pendidikan dan pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pentingnya pelatihan dan pengembangan dalam pendidikan</li> <li>2. Jenis-jenis program pelatihan (on-the-job, off-the-job)</li> <li>3. Evaluasi efektivitas program pelatihan</li> <li>4. Rencana pengembangan karir untuk staf pendidikan</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus	<p><b>Materi:</b> Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Looise, J. K., &amp; van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue, 277-287.</i></p>	6%
6	Mahasiswa mampu menganalisis manajemen kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dan tujuan manajemen kinerja</li> <li>2. Metode penilaian kinerja (360-degree feedback, KPI)</li> <li>3. Umpan balik dan pengembangan kinerja</li> <li>4. Hubungan antara manajemen kinerja dan motivasi</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Menganalisis berbagai konsep sumber daya manusia yang dapat digunakan pada suatu situasi sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Malik, A., Froese, F. J., &amp; Sharma, P. (2020). Role of HRM in knowledge integration: Towards a conceptual framework. Journal of Business Research, 109, 524-535.</i></p>	6%
7	Mahasiswa mampu menjelaskan kompensasi dan benefit	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur gaji dan tunjangan di pendidikan</li> <li>2. Kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif</li> <li>3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan retensi</li> <li>4. Manfaat non-finansial dalam kompensasi</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mengkaji berbagai konsep manajemen sumber daya manusia sesuai dengan konteks studi kasus</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>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.</i></p>	6%

8	Ujian Tengah Semester: mahasiswa menguasai seluruh materi perkuliahan sampai tengah semester	Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan	<b>Kriteria:</b> Tes: mampu menguasai seluruh materi perkuliahan  <b>Bentuk Penilaian :</b> Tes	Tes 100	Tes 100	<b>Materi:</b> Manajemen sumber daya manusia: teori dan praktik <b>Pustaka:</b> <i>Armstrong, M., &amp; 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>  <b>Materi:</b> Teori manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., &amp; Snell, S. (Eds.). (2012). The SAGE handbook of human resource management. Sage.</i>  <b>Materi:</b> Strategi manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Allen, M. R., &amp; Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM.</i>  <b>Materi:</b> Strategi manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Baron, J. N., &amp; Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources: Frameworks for general managers.</i>  <b>Materi:</b> Transformatif sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Boudreau, J. W., &amp; Jesuthasan, R. (2011). Transformative HR: how great companies use evidence-based change for sustainable advantage. John Wiley &amp; Sons.</i>	10%
9	Mahasiswa mampu menjelaskan motivasi dan kepuasan kerja	1. Teori motivasi (Maslow, Herzberg, McClelland) 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 3. Hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja 4. Strategi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja	<b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan  <b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Portofolio	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<b>Materi:</b> Mengintegrasikan teori dari berbagai sumber kedalam suatu konteks studi kasus <b>Pustaka:</b> <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>	6%

10	Mahasiswa mampu mendeskripsikan manajemen talenta dalam pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definisi dan pentingnya manajemen talenta</li> <li>2. Proses identifikasi dan pengembangan talenta</li> <li>3. Strategi retensi talenta di institusi pendidikan</li> <li>4. Peran manajemen talenta dalam mencapai tujuan organisasi</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Looise, J. K., &amp; van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue, 277-287.</i></p>	6%
11	Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen konflik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definisi dan jenis konflik di tempat kerja</li> <li>2. Proses manajemen konflik: identifikasi, analisis, dan resolusi</li> <li>3. Teknik penyelesaian konflik (negosiasi, mediasi)</li> <li>4. Dampak konflik terhadap kinerja organisasi</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mengimplementasikan berbagai fungsi sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Looise, J. K., &amp; van Riemsdijk, M. (2004). Innovating organisations and HRM: A conceptual framework. Management revue, 277-287.</i></p> <hr/> <p><b>Materi:</b> Mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., &amp; Hoeksema, L. (2018). Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. Human Resource Management, 57(5), 1111-1126.</i></p>	6%
12	Mahasiswa mampu menguasai isu work-life balance	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definisi dan pentingnya work-life balance</li> <li>2. Dampak ketidakseimbangan kerja-hidup terhadap karyawan</li> <li>3. Strategi untuk mencapai work-life balance</li> <li>4. Kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mengorganisasikan hasil integrasi teori untuk memenuhi persyaratan kebutuhan organisasi</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Keegan, A., Bitterling, I., Sylva, H., &amp; Hoeksema, L. (2018). Organizing the HRM function: Responses to paradoxes, variety, and dynamism. Human Resource Management, 57(5), 1111-1126.</i></p> <hr/> <p><b>Materi:</b> Mengimplementasikan teori-teori mengelola sumber daya manusia.</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Christopher, N. (2019). The effectiveness of HRM policies and practices. International journal of social sciences, 2(1), 24-32.</i></p>	6%

13	Mahasiswa mampu menganalisis strategi Pengembangan Karir dalam Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Konsep pengembangan karir di pendidikan</li> <li>Rencana pengembangan karir individu dan organisasi</li> <li>Peran mentor dan pembimbing dalam pengembangan karir</li> <li>Evaluasi efektivitas program pengembangan karir</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Soltani, E., Gennard, J., Van der Meer, R. B., &amp; Williams, T. (2004). HR performance evaluation in the context of TQM: A review of the literature. International Journal of Quality &amp; Reliability Management, 21(4), 377-396.</i></p>	6%
14	Mahasiswa mampu menganalisis promosi, mutasi, dan demosi dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>Proses promosi dan kriteria yang digunakan</li> <li>Mutasi: alasan dan dampaknya terhadap karyawan</li> <li>Demosi: definisi, alasan, dan cara penanganan</li> <li>Hubungan antara promosi, mutasi, dan motivasi karyawan</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Memonitor dan mengevaluasi kinerja pengelolaan sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Soltani, E., Gennard, J., Van der Meer, R. B., &amp; Williams, T. (2004). HR performance evaluation in the context of TQM: A review of the literature. International Journal of Quality &amp; Reliability Management, 21(4), 377-396.</i></p> <p><b>Materi:</b> Mengevaluasi hasil implementasi pengelolaan sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <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 melakukan evaluasi dan audit SDM	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pentingnya evaluasi dan audit dalam manajemen SDM</li> <li>Metode dan alat untuk evaluasi SDM</li> <li>Proses audit SDM: langkah-langkah dan teknik</li> <li>Tindak lanjut hasil evaluasi dan audit</li> </ol>	<p><b>Kriteria:</b> Mahasiswa menguasai seluruh materi perkuliahan</p> <p><b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio</p>	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<p><b>Materi:</b> Mempresentasikan temuan, rekomendasi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia</p> <p><b>Pustaka:</b> <i>Sanayei, A., &amp; 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 seluruh materi perkuliahan	Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan	<b>Kriteria:</b> Mahasiswa mampu menguasai seluruh materi perkuliahan  <b>Bentuk Penilaian :</b> Tes	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	Ceramah, diskusi, dan studi kasus 100	<b>Materi:</b> Teori dan praktik manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Armstrong, M., &amp; 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>  <b>Materi:</b> Teori manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Wilkinson, A., Bacon, N., Redman, T., &amp; Snell, S. (Eds.). (2012). The SAGE handbook of human resource management. Sage.</i>  <b>Materi:</b> Manajemen strategik dan manajemen sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Allen, M. R., &amp; Wright, P. M. (2006). Strategic management and HRM.</i>  <b>Materi:</b> Strategi sumber daya manusia <b>Pustaka:</b> <i>Baron, J. N., &amp; Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources: Frameworks for general managers.</i>	10%
----	--	--	--	--	--	--	-----

#### Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

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

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 28 Maret 2025

Koordinator Program Studi S2  
Manajemen Pendidikan

**UPM** Program Studi S2  
Manajemen Pendidikan



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



Dr. Kanjati Amalia, M.Pd.  
NIDN 0008098814

File PDF ini digenerate pada tanggal 11 April 2025 Jam 22:54 menggunakan aplikasi RPS-OBE SIDia Unesa

