

1. Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications. 2. Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press. 3. Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. European Journal of Business and Management Research.							
Pendukung : 1. Ololade, A. J. (2023). Bolstering the Role of Human Resource Information System on Employees' Behavioural Outcomes in Nigeria. 2. Raja, M. (2025). Does Human Resource Information System Influence Performance Management? 3. Alqosar & Rahman, M. S. (2021). Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects. 4. Tursunbayeva, A. et al. (2016). Human Resource Information Systems in Health Care. 5. Barišić, A. F., Poór, J., & Pejić Bach, M. (2019). The Intensity of Human Resources Information Systems Usage and Organizational Performance. 6. Ruiz, L. (2024). Digital human resource strategy: Conceptualization and impact on organizational performance.							
Dosen Pengampu		MUHAMAD SHOLEH SYUNU TRIHANTOYO Dr. Syunu Trihantoyo, S.Pd., M.Pd. Dr. Syunu Trihantoyo, S.Pd., M.Pd. Dr. Muhamad Sholeh, S.Pd., M.Pd. Dr. Muhamad Sholeh, 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 memahami rencana perkuliahan, kontrak kuliah, dan pengantar sistem informasi SDM serta kinerja organisasi	1.Mengidentifikasi tujuan, capaian, dan tata tertib perkuliahan 2.Menjelaskan relevansi mata kuliah dengan bidang pengembangan SDM 3.Menguraikan ruang lingkup awal SI SDM & kinerja organisasi	Kriteria: Keaktifan dalam diskusi, kejelasan pemahaman, kemampuan mengaitkan dengan konteks SDM Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah interaktif, diskusi kontrak kuliah 2x50	Ceramah interaktif, diskusi kontrak kuliah	Materi: Ruang lingkup sistem informasi SDM & kinerja organisasi Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications. ----- Materi: Ruang lingkup sistem informasi SDM & kinerja organisasi Pustaka: Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press.	3%

2	Mahasiswa mampu menganalisis teori & model sistem informasi	1.Mengidentifikasi model sistem informasi klasik & kontemporer 2.Menganalisis kelebihan/kekurangan 3.Memberikan contoh penerapan	Kriteria: Kedalaman analisis, ketepatan perbandingan, keterkaitan dengan SDM Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi kelompok, resume artikel 2x50	Diskusi kelompok, resume artikel 2x50	Materi: Sistem informasi manajemen dan sistem informasi SDM Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.)</i> . SAGE Publications. Materi: Sistem informasi manajemen dan sistem informasi SDM Pustaka: Alqosar & Rahman, M. S. (2021). <i>Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects</i> .	3%
3	Mahasiswa mampu mengkaji basis data & infrastruktur teknologi	1.Menjelaskan fungsi basis data SDM 2.Mengaitkan dengan manajemen kinerja 3.Mengidentifikasi isu keamanan data	Kriteria: Ketepatan identifikasi isu, solusi yang diajukan, pemahaman teoritis Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Studi kasus, literatur review 2x50	Studi kasus, literatur review 2x50	Materi: Peran sistem informasi SDM dalam mendukung manajemen SDM modern Pustaka: Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). <i>The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance</i> . Harvard Business School Press. Materi: Peran sistem informasi SDM dalam mendukung manajemen SDM modern Pustaka: Barišić, A. F., Poór, J., & Pejić Bach, M. (2019). <i>The Intensity of Human Resources Information Systems Usage and Organizational Performance</i> .	3%

4	Mahasiswa mampu menganalisis integrasi SI SDM dengan proses HR	1.Menguraikan modul HRIS (rekrutmen, pelatihan, kompensasi) 2.Menunjukkan integrasi dengan kinerja organisasi 3.Memberi contoh implementasi	Kriteria: Relevansi contoh, akurasi konsep, kemampuan mengaitkan teori dengan praktik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah, diskusi kasus praktis 2x50	Ceramah, diskusi kasus praktis 2x50	Materi: Desain dan komponen sistem informasi SDM Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.)</i> . SAGE Publications. Materi: Desain dan komponen sistem informasi SDM Pustaka: Tursunbayeva, A. et al. (2016). <i>Human Resource Information Systems in Health Care</i> .	3%
5	Mahasiswa mampu menguasai keterampilan analitik berbasis HRIS	1.Menerapkan data analitik dalam HRIS 2.Membuat indikator kinerja berbasis data 3.Menginterpretasikan laporan HR dashboard	Kriteria: Kebenaran hasil analisis, kreativitas indikator, logika interpretasi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Praktikum software HRIS simulatif 2x50	Praktikum software HRIS simulatif	Materi: Implementasi e-HRM dan digitalisasi SDM Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.)</i> . SAGE Publications. Materi: Implementasi e-HRM dan digitalisasi SDM Pustaka: Ruiz, L. (2024). <i>Digital human resource strategy: Conceptualization and impact on organizational performance</i> .	3%
6	Mahasiswa mampu memahami teori & model manajemen kinerja	1.Menjelaskan model Balanced Scorecard & KPI 2.Membandingkan berbagai model 3.Menerapkan contoh kasus	Kriteria: Kelengkapan deskripsi model, kemampuan membandingkan, penerapan contoh Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Ceramah interaktif, studi literatur 2x50	Ceramah interaktif, studi literatur	Materi: Hubungan sistem informasi SDM dengan manajemen kinerja organisasi Pustaka: Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). <i>The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance</i> . Harvard Business School Press. Materi: Hubungan sistem informasi SDM dengan manajemen kinerja organisasi Pustaka: Raja, M. (2025). <i>Does Human Resource Information System Influence Performance Management?</i>	3%

7	Mahasiswa mampu merancang indikator kinerja berbasis SI	1.Menyusun KPI dengan basis data SI 2.Merancang linkage antara KPI & strategi SDM 3.Menilai indikator existing	Kriteria: Kesesuaian indikator, keterukuran, keberterimaan secara teoretis-praktis Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Workshop, simulasi desain indikator 2x50	Workshop, simulasi desain indikator 2x50	Materi: Model evaluasi kinerja berbasis teknologi digital Pustaka: <i>Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press.</i> Materi: Model evaluasi kinerja berbasis teknologi digital Pustaka: <i>Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. European Journal of Business and Management Research.</i>	5%
8	Ujian Tengah Semester – Mahasiswa mampu menguasai keseluruhan materi model sistem, basis data, serta integrasi SI SDM	1.Menguasai teori SI SDM & kinerja 2.Mampu menganalisis kasus implementasi 3.Menyusun jawaban berbasis teori dan praktik	Kriteria: Kedalaman analisis, keakuratan jawaban, keterpaduan teori dan praktik Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Ujian tertulis / portofolio 2x50	Ujian tertulis / portofolio	Materi: Kompilasi materi sistem informasi SDM dan kinerja organisasi Pustaka: <i>Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Kompilasi materi sistem informasi SDM dan kinerja organisasi Pustaka: <i>Abuhantash, A. (2023). The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. European Journal of Business and Management Research.</i>	20%

9	Mahasiswa mampu mengintegrasikan HRIS dengan strategi SDM global	1.Menilai peran SI dalam HR global 2.Memberikan contoh praktik multinasional 3.Mengidentifikasi tantangan implementasi	Kriteria: Relevansi contoh, ketajaman identifikasi masalah, solusi kontekstual Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Studi kasus internasional, diskusi 2x50	Studi kasus internasional, diskusi	Materi: Integrasi sistem informasi SDM dengan strategi organisasi Pustaka: <i>Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press.</i> Materi: Integrasi sistem informasi SDM dengan strategi organisasi Pustaka: <i>Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications.</i>	3%
10	Mahasiswa mampu menganalisis sistem penilaian kinerja digital	1.Menilai aplikasi digital performance appraisal 2.Membedakan dengan sistem manual 3.Memberikan rekomendasi perbaikan	Kriteria: Keakuratan identifikasi, kedalaman evaluasi, ketepatan rekomendasi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Simulasi sistem appraisal, diskusi 2x50	Simulasi sistem appraisal, diskusi	Materi: Analisis big data dan HR analytics dalam manajemen kinerja Pustaka: <i>Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Analisis big data dan HR analytics dalam manajemen kinerja Pustaka: <i>Barišić, A. F., Poór, J., & Pejić Bach, M. (2019). The Intensity of Human Resources Information Systems Usage and Organizational Performance.</i>	3%

11	Mahasiswa mampu merancang strategi komunikasi data kinerja	1.Menyusun draft laporan kinerja berbasis SI 2.Menentukan media komunikasi yang tepat 3.Memberikan strategi sosialisasi	Kriteria: Kejelasan laporan, ketepatan strategi komunikasi, keterpaduan isi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Workshop, diskusi kasus 2x50	Workshop, diskusi kasus	Materi: Sistem informasi SDM dalam mendukung komunikasi organisasi & pengambilan keputusan Pustaka: <i>Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.). SAGE Publications.</i> Materi: Sistem informasi SDM dalam mendukung komunikasi organisasi & pengambilan keputusan Pustaka: <i>Tursunbayeva, A. et al. (2016). Human Resource Information Systems in Health Care.</i>	3%
12	Mahasiswa mampu memahami peran teknologi digital & AI dalam HR	1.Menjelaskan tren AI dalam HRIS 2.Mengkaji artikel terbaru 3.Mengaitkan dengan masa depan manajemen kinerja	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Review literatur, presentasi artikel 2x50	Review literatur, presentasi artikel 2x50	Materi: Peran teknologi digital & AI dalam HR Pustaka: <i>Becker, B., & Huselid, M. A. (2001). The HR Scorecard: Linking People, Strategy and Performance. Harvard Business School Press.</i> Materi: Peran teknologi digital & AI dalam HR Pustaka: <i>Barišić, A. F., Poór, J., & Pejić Bach, M. (2019). The Intensity of Human Resources Information Systems Usage and Organizational Performance.</i>	3%

13	Mahasiswa mampu mengkaji aspek etika & hukum SI SDM	1.Mengidentifikasi isu privasi data 2.Menganalisis implikasi hukum 3.Memberikan solusi etis	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Analisis kasus, ceramah interaktif 2x50	Analisis kasus, ceramah interaktif	Materi: Etika, privasi, dan regulasi dalam sistem informasi SDM Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.)</i> . SAGE Publications. Materi: Etika, privasi, dan regulasi dalam sistem informasi SDM Pustaka: Tursunbayeva, A. et al. (2016). <i>Human Resource Information Systems in Health Care</i> .	3%
14	Mahasiswa mampu memahami penerapan SI dalam pengambilan keputusan SDM	1.Menggunakan data SI untuk rekomendasi keputusan 2.Mengaitkan dengan efektivitas organisasi 3.Memberikan contoh praktik nyata	Kriteria: Ketepatan keputusan, keterhubungan data, logika argumentasi Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Diskusi berbasis kasus nyata, simulasi 2x50	Diskusi berbasis kasus nyata, simulasi	Materi: Sistem informasi SDM dalam mendukung komunikasi organisasi & pengambilan keputusan Pustaka: Ololade, A. J. (2023). <i>Bolstering the Role of Human Resource Information System on Employees' Behavioural Outcomes in Nigeria</i> . Materi: Sistem informasi SDM dalam mendukung komunikasi organisasi & pengambilan keputusan Pustaka: Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). <i>Human Resource Information Systems: Basics, Applications and Future Directions (4th ed.)</i> . SAGE Publications.	3%

15	Mahasiswa mampu mengaplikasikan SI dalam perbaikan kinerja organisasi	1.Melakukan simulasi integrasi SI dengan program peningkatan kinerja 2.Merancang rekomendasi strategis 3.Memvalidasi manfaat yang dihasilkan	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Role play kelas, simulasi multipihak 2x50	Role play kelas, simulasi multipihak	Materi: SI dalam perbaikan kinerja organisasi Pustaka: Raja, M. (2025). <i>Does Human Resource Information System Influence Performance Management?</i> Materi: SI dalam perbaikan kinerja organisasi Pustaka: Abuhantash, A. (2023). <i>The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. European Journal of Business and Management Research.</i>	4%
16	Ujian Akhir Semester - Mahasiswa mampu menguasai perancangan proyek SI SDM	1.Mempresentasikan proyek akhir perancangan SI SDM 2.Menyusun laporan akhir 3.Memberikan argumen dalam presentasi panel	Kriteria: Kejelasan laporan, kedalaman analisis, argumentasi lisan, kualitas visualisasi Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	Presentasi panel, portofolio akhir 2x50	Presentasi panel, portofolio akhir	Materi: Kompilasi materi sistem informasi SDM dan kinerja organisasi Pustaka: Abuhantash, A. (2023). <i>The Impact of Human Resource Information Systems on Organizational Performance: A Systematic Literature Review. European Journal of Business and Management Research.</i> Materi: Kompilasi materi sistem informasi SDM dan kinerja organisasi Pustaka: Alqosar & Rahman, M. S. (2021). <i>Human Resource Information Systems (HRIS) of Developing Countries in 21st Century: Review and Prospects.</i>	35%

Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	25.5%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	55%
3.	Penilaian Portofolio	19.5%
		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.