

		Universitas Negeri Surabaya Fakultas Sekolah Pascasarjana Program Studi S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia						Kode Dokumen																																																																																																					
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER																																																																																																													
MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK		BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan																																																																																																				
Teori Pengembangan SDM		9510603009	Mata Kuliah Wajib Program Studi		T=3	P=0	ECTS=6.72	1	4 September 2025																																																																																																				
OTORISASI		Pengembang RPS		Koordinator RMK			Koordinator Program Studi																																																																																																						
		Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog.; Dr. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M.		Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog.			SYUNU TRIHANTOYO																																																																																																						
Model Pembelajaran	Case Study																																																																																																												
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																																																																																												
	CPL-3	Mengembangkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif dalam melakukan pekerjaan yang spesifik di bidang keahliannya serta sesuai dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan																																																																																																											
	CPL-5	Mengidentifikasi, merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi program PSDM sesuai kebutuhan organisasi																																																																																																											
	CPL-7	Memberikan konsultasi profesional dalam manajemen talenta, kinerja, budaya organisasi, dan desain organisasi adaptif																																																																																																											
	CPL-11	Mengembangkan kebijakan, model, dan inovasi program PSDM yang responsif terhadap dinamika sosial, budaya, teknologi, dan lingkungan strategis																																																																																																											
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																																																																																												
	CPMK - 1	Mahasiswa menunjukkan sikap profesional, etis, bertanggung jawab, dan menjunjung tinggi integritas akademik dalam menganalisis serta mengimplementasikan teori pengembangan SDM di lingkungan organisasi.																																																																																																											
	CPMK - 2	Mahasiswa menguasai konsep, teori, dan model pengembangan SDM, termasuk human capital, motivasi, pembelajaran orang dewasa, kompetensi, proses pengembangan, asesmen, pelatihan, manajemen talenta, evaluasi, etika, serta keberlanjutan SDM.																																																																																																											
	CPMK - 3	Mahasiswa mampu mengkaji literatur, menganalisis kasus, serta mengkomunikasikan argumen akademik maupun praktis dalam bidang pengembangan SDM dengan pendekatan ilmiah dan perspektif multidisipliner.																																																																																																											
	CPMK - 4	Mahasiswa mampu merancang, mensimulasikan, dan mengevaluasi program pengembangan SDM berbasis teori serta praktik terbaik, dengan mempertimbangkan etika, konteks organisasi, dan tuntutan daya saing global.																																																																																																											
	Matrik CPL - CPMK																																																																																																												
		<table><tr><td>CPMK</td><td>CPL-3</td><td>CPL-5</td><td>CPL-7</td><td>CPL-11</td></tr><tr><td>CPMK-1</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-2</td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-3</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td></tr><tr><td>CPMK-4</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td></tr></table>								CPMK	CPL-3	CPL-5	CPL-7	CPL-11	CPMK-1	✓				CPMK-2		✓			CPMK-3			✓		CPMK-4				✓																																																																											
	CPMK	CPL-3	CPL-5	CPL-7	CPL-11																																																																																																								
	CPMK-1	✓																																																																																																											
CPMK-2		✓																																																																																																											
CPMK-3			✓																																																																																																										
CPMK-4				✓																																																																																																									
Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																																																																																													
	<table><tr><td rowspan="2">CPMK</td><td colspan="16">Minggu Ke</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr><tr><td>CPMK-1</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-2</td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>CPMK-3</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td></tr><tr><td>CPMK-4</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td>✓</td></tr></table>								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													✓			✓
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 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dirancang untuk memberikan pemahaman komprehensif kepada mahasiswa Program Studi S2 Pengembangan Sumber Daya Manusia mengenai konsep, teori, dan praktik pengembangan SDM dalam berbagai konteks organisasi. Pembahasan mencakup ruang lingkup dan fungsi pengembangan SDM, teori-teori utama seperti Human Capital, motivasi, pembelajaran orang dewasa, dan kompetensi, serta proses pengembangan SDM yang meliputi asesmen, pelatihan, manajemen talenta, pengembangan karir, evaluasi, etika, dan keberlanjutan. Mata kuliah ini menekankan integrasi antara perspektif teoritis dan praktik nyata dalam organisasi, sehingga mahasiswa tidak hanya menguasai konsep dasar tetapi juga mampu menganalisis, merancang, dan mengevaluasi program pengembangan SDM yang relevan dengan kebutuhan organisasi modern.																																																																																																												

Pustaka	Utama :		1. Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work : models for superior performance. John Wiley & Sons, Incorporated. 2. Becker, G. S. (1994). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd edition. The University of Chicago Press. 3. Cseh, M., Crocco, O. S., & Hinshaw, J. (2023). Reconceptualizing human capital theory: Working and relating on the global stage. In J. C. Collins & J. L. Callahan (Eds.), The Palgrave handbook of critical human resource development (p. 187). Palgrave Macmillan. 4. Navy, S. L. (2020). Theory of human motivation—Abraham Maslow. In B. Akpan & T. J. Kennedy (Eds.), Science education in theory and practice: An introductory guide to learning theory (p. 17). Springer. 5. Maslow, A. H. (2017). A theory of human motivation. CreateSpace Independent Publishing Platform. (Original work published 1943). 6. Marsick, V. J., Nicolaidis, A., & Watkins, K. E. (2014). Adult learning theory and application in HRD. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, & M. L. Morris (Eds.), Handbook of human resource development (p. 41). John Wiley & Sons, Inc. 7. Kessels, J. W. M. (2015). Andragogy. In R. F. Poell, T. S. Rocco, & G. L. Roth (Eds.), The Routledge companion to human resource development (p. 13). Routledge. 8. Meyer, M., et al. (2016). Managing Human Resource Development: A Strategic Learning Approach, 5th edition. Lexis Nexis. 9. Taylor, S. (2025). Resourcing and Talent Management: The Theory and practice of recruiting and developing a workforce, 9th edition. Kogan Page Limited. 10. Russ-Eft, D. F., & Alizadeh, A. (2024). Ethics and Human Resource Development: Societal and Organizational Contexts. Palgrave Macmillan.				
	Pendukung :		1. Irawan, S. P., et al. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. Eureka Media Aksara. 2. Pratama, Y., et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia. Eureka Media Aksara. 3. Sudarmanto, E., et al. (2021). Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis. 4. Werner, J. M. (2017). Human Resource Development: Talent Development, 7th edition. Cengage Learning. 5. Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in Organizations: Needs Assessment, Development, and Evaluation, 2nd edition. Wadsworth Publishing. 6. McGuire, D., (2014). Human Resource Development, 2nd edition. Sage Publications. 7. Gibb, S. (2008). Human Resource Development: Process, Practices and Perspectives, 2nd edition. Palgrave Macmillan. 8. Delahaye, B., & Choy, S. (2018). Human Resource Development: Learning for innovation and productivity, 5th edition. Mirabel Publishing. 9. Swanson, R. A., (2022). Foundations of Human Resource Development, 3rd edition. Berrett-Koehler Publishers.				
	Dosen Pengampu		DWIARKO NUGROHOSENO UMI ANUGERAH IZZATI Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog. Dr. Umi Anugerah Izzati, M.Psi., Psikolog. Dr. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M. Dr. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M.				
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 kontrak belajar, konsep, dan ruang lingkup pengembangan SDM	1.Mengidentifikasi tujuan dan aturan perkuliahan 2.Menjelaskan ruang lingkup pengembangan SDM 3.Menghubungkan peran pengembangan SDM dengan strategi organisasi	Kriteria: Kejelasan pemahaman, keterkaitan dengan konteks SDM Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah interaktif, diskusi kelas 3x50	Ceramah interaktif, diskusi kelas 3x50	Materi: ruang lingkup pengembangan SDM Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. Eureka Media Aksara. Materi: ruang lingkup pengembangan SDM Pustaka: Pratama, Y., et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia. Eureka Media Aksara.	3%

2	Mahasiswa mampu menjelaskan definisi, tujuan, dan fungsi pengembangan SDM	1. Menjelaskan definisi pengembangan SDM 2. Menguraikan tujuan dan fungsi 3. Memberikan contoh penerapan fungsi dalam organisasi	Kriteria: Ketepatan konsep, kelengkapan uraian Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Diskusi kelompok, mini lecture 3x50	Diskusi kelompok, mini lecture 3x50	Materi: definisi, tujuan, dan fungsi pengembangan SDM Pustaka: <i>Pratama, Y., et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia. Eureka Media Aksara.</i> Materi: definisi, tujuan, dan fungsi pengembangan SDM Pustaka: <i>Sudarmanto, E., et al. (2021). Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yayasan Kita Menulis.</i>	3%
---	---	--	---	-------------------------------------	-------------------------------------	---	----

3	Mahasiswa mampu menganalisis teori pengembangan SDM berbasis Human Capital	1. Menjelaskan teori Human Capital 2. Mengaitkan teori dengan investasi SDM 3. Memberikan contoh penerapan di organisasi	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Studi literatur, diskusi kelompok 3x50	Studi literatur, diskusi kelompok 3x50	Materi: teori pengembangan SDM berbasis Human Capital Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). <i>Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi.</i> Eureka Media Aksara. Materi: teori pengembangan SDM berbasis Human Capital Pustaka: Becker, G. S. (1994). <i>Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education</i> , 3rd edition. The University of Chicago Press. Materi: teori pengembangan SDM berbasis Human Capital Pustaka: Cseh, M., Crocco, O. S., & Hinshaw, J. (2023). <i>Reconceptualizing human capital theory: Working and relating on the global stage.</i> In J. C. Collins & J. L. Callahan (Eds.), <i>The Palgrave handbook of critical human resource development</i> (p. 187). Palgrave Macmillan.	3%
---	--	--	---	---	---	--	----

4	Mahasiswa mampu mengkaji teori motivasi dalam pengembangan SDM	1. Menjelaskan teori motivasi 2. Membandingkan Maslow & teori kontemporer 3. Memberikan implikasi teori pada pengembangan SDM	Kriteria: Ketajaman analisis, keterkaitan teori-praktik Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Diskusi kritis, studi kasus 3x50	Diskusi kritis, studi kasus 3x50 Materi: teori pengembangan SDM berbasis motivasi Pustaka: Navy, S. L. (2020). <i>Theory of human motivation— Abraham Maslow. In B. Akpan & T. J. Kennedy (Eds.), Science education in theory and practice: An introductory guide to learning theory (p. 17). Springer.</i> Materi: teori motivasi dalam pengembangan SDM Pustaka: Maslow, A. H. (2017). <i>A theory of human motivation. CreateSpace Independent Publishing Platform. (Original work published 1943).</i>	3%
---	--	---	--	-------------------------------------	---	----

5	Mahasiswa mampu menjelaskan teori pembelajaran orang dewasa dalam pengembangan SDM	1.Menguraikan prinsip andragogi 2.Menjelaskan teori pembelajaran orang dewasa 3.Memberi contoh penerapan dalam pelatihan SDM	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi, problem-based learning 3x50	Diskusi, problem-based learning 3x50	Materi: teori pembelajaran orang dewasa dalam pengembangan SDM Pustaka: <i>Irawan, S. P., et al. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. Eureka Media Aksara.</i> Materi: teori pembelajaran orang dewasa dalam pengembangan SDM Pustaka: <i>Marsick, V. J., Nicolaidis, A., & Watkins, K. E. (2014). Adult learning theory and application in HRD. In N. E. Chalofsky, T. S. Rocco, & M. L. Morris (Eds.), Handbook of human resource development (p. 41). John Wiley & Sons, Inc.</i> Materi: teori pembelajaran orang dewasa dalam pengembangan SDM Pustaka: <i>Kessels, J. W. M. (2015). Andragogy. In R. F. Poell, T. S. Rocco, & G. L. Roth (Eds.), The Routledge companion to human resource development (p. 13). Routledge.</i>	3%
---	--	--	--	---	---	---	----

6	Mahasiswa mampu memahami teori kompetensi dalam pengembangan SDM	1.Menjelaskan konsep kompetensi 2.Menguraikan model Spencer 3.Menghubungkan kompetensi dengan kinerja organisasi	Kriteria: Akurasi konsep, kedalaman pemahaman Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Ceramah interaktif, studi literatur 3x50	Ceramah interaktif, studi literatur	Materi: teori kompetensi dalam pengembangan SDM Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). <i>Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi.</i> Eureka Media Aksara. Materi: teori kompetensi dalam pengembangan SDM Pustaka: Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). <i>Competence at work : models for superior performance.</i> John Wiley & Sons, Incorporated.	3%
7	Mahasiswa mampu menjelaskan proses pengembangan SDM	1.Menguraikan tahapan proses 2.Menjelaskan peran manajemen dalam proses 3.Memberi contoh implementasi	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Diskusi panel, simulasi 3x50	Diskusi panel, simulasi 3x50	Materi: proses pengembangan SDM Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). <i>Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi.</i> Eureka Media Aksara. Materi: proses pengembangan SDM Pustaka: Pratama, Y., et al. (2023). <i>Pengembangan sumber daya manusia.</i> Eureka Media Aksara. Materi: proses pengembangan SDM Pustaka: Werner, J. M. (2017). <i>Human Resource Development: Talent Development, 7th edition.</i> Cengage Learning.	3%

8	UTS – Mahasiswa mampu mengevaluasi teori dan konsep pengembangan SDM	1. Menjelaskan teori dan konsep utama 2. Menganalisis kasus pengembangan SDM 3. Menawarkan solusi berbasis teori	Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Penilaian Portofolio	Tes esai, studi kasus 3x50	Tes esai, studi kasus 3x50	Materi: teori dan konsep pengembangan SDM Pustaka: Werner, J. M. (2017). <i>Human Resource Development: Talent Development, 7th edition</i>. Cengage Learning. Materi: teori dan konsep pengembangan SDM Pustaka: Becker, G. S. (1994). <i>Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd edition</i>. The University of Chicago Press. Materi: teori dan konsep pengembangan SDM Pustaka: Cseh, M., Crocco, O. S., & Hinshaw, J. (2023). <i>Reconceptualizing human capital theory: Working and relating on the global stage</i>. In J. C. Collins & J. L. Callahan (Eds.), <i>The Palgrave handbook of critical human resource development</i> (p. 187). Palgrave Macmillan.	20%
9	Mahasiswa mampu menganalisis asesmen pengembangan SDM	1. Menjelaskan konsep asesmen SDM 2. Menguraikan metode asesmen 3. Mengevaluasi penerapan asesmen	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipatif, Penilaian Portofolio	Diskusi kasus, simulasi 3x50	Diskusi kasus, simulasi 3x50	Materi: asesmen pengembangan SDM Pustaka: Meyer, M., et al. (2016). <i>Managing Human Resource Development: A Strategic Learning Approach, 5th edition</i>. Lexis Nexis. Materi: asesmen pengembangan SDM Pustaka: Gibb, S. (2008). <i>Human Resource Development: Process, Practices and Perspectives, 2nd edition</i>. Palgrave Macmillan.	3%

10	Mahasiswa mampu menjelaskan pelatihan & pengembangan SDM	1.Menjelaskan konsep pelatihan 2.Menguraikan tahapan pelatihan 3.Menghubungkan dengan pengembangan SDM	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Workshop, studi kasus 3x50	Workshop, studi kasus 3x50	Materi: pelatihan & pengembangan SDM Pustaka: <i>Irawan, S. P., et al. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. Eureka Media Aksara.</i> Materi: pelatihan & pengembangan SDM Pustaka: <i>Meyer, M., et al. (2016). Managing Human Resource Development: A Strategic Learning Approach, 5th edition. Lexis Nexis.</i> Materi: pelatihan & pengembangan SDM Pustaka: <i>Werner, J. M. (2017). Human Resource Development: Talent Development, 7th edition. Cengage Learning.</i> Materi: pelatihan & pengembangan SDM Pustaka: <i>Swanson, R. A., (2022). Foundations of Human Resource Development, 3rd edition. Berrett-Koehler Publishers.</i>	3%
----	--	--	--	-------------------------------	-------------------------------	---	----

11	Mahasiswa mampu memahami konsep manajemen talenta	1.Menjelaskan definisi manajemen talenta 2.Menguraikan strategi implementasi 3.Memberikan contoh praktik	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi panel, studi literatur 3x50	Diskusi panel, studi literatur 3x50	Materi: konsep manajemen talenta Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). <i>Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi.</i> Eureka Media Aksara. Materi: konsep manajemen talenta Pustaka: Taylor, S. (2025). <i>Resourcing and Talent Management: The Theory and practice of recruiting and developing a workforce, 9th edition.</i> Kogan Page Limited.	3%
12	Mahasiswa mampu menganalisis pengembangan karir	1.Menjelaskan teori pengembangan karir 2.Menguraikan tahapan karir 3.Memberikan strategi pengembangan	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi kelompok, studi kasus 3x50	Diskusi kelompok, studi kasus 3x50	Materi: pengembangan karir Pustaka: Irawan, S. P., et al. (2024). <i>Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi.</i> Eureka Media Aksara. Materi: pengembangan karir Pustaka: McGuire, D.. (2014). <i>Human Resource Development, 2nd edition.</i> Sage Publications. Materi: pengembangan karir Pustaka: Delahaye, B., & Choy, S. (2018). <i>Human Resource Development: Learning for innovation and productivity, 5th edition.</i> Mirabel Publishing.	5%

13	Mahasiswa mampu mengevaluasi program pengembangan SDM	1.Menjelaskan prinsip evaluasi 2.Menguraikan model evaluasi 3.Menyusun contoh evaluasi program	Kriteria: Ketepatan model, kedalaman analisis Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Analisis model evaluasi 3x50	Analisis model evaluasi 3x50	Materi: program pengembangan SDM Pustaka: <i>Pratama, Y., et al. (2023). Pengembangan sumber daya manusia. Eureka Media Aksara.</i> Materi: program pengembangan SDM Pustaka: Meyer, M., et al. (2016). <i>Managing Human Resource Development: A Strategic Learning Approach, 5th edition. Lexis Nexis.</i>	4%
14	Mahasiswa mampu memahami etika dalam pengembangan SDM	1.Menjelaskan prinsip etika 2.Menguraikan dilema etis 3.Memberikan contoh kasus	Kriteria: Relevansi kasus, argumentasi logis Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi kasus, debate class 3x50	Diskusi kasus, debate class 3x50	Materi: etika dalam pengembangan SDM Pustaka: <i>Russ-Eft, D. F., & Alizadeh, A. (2024). Ethics and Human Resource Development: Societal and Organizational Contexts. Palgrave Macmillan.</i>	3%
15	Mahasiswa mampu mengkaji pengembangan SDM berkelanjutan	1.Menjelaskan konsep keberlanjutan SDM 2.Menguraikan strategi SDM berkelanjutan 3.Memberikan contoh implementasi	Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Portofolio	Diskusi reflektif, project-based learning 3x50	Diskusi reflektif, project-based learning 3x50	Materi: pengembangan SDM berkelanjutan Pustaka: <i>Irawan, S. P., et al. (2024). Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi. Eureka Media Aksara.</i>	3%

16	UAS – Mahasiswa mampu menyusun dan mempresentasikan rancangan pengembangan SDM	1. Mengintegrasikan teori dan praktik 2. Menyajikan rancangan komprehensif 3. Mempertahankan argumen dalam presentasi	Kriteria: Kedalaman analisis, inovasi, kualitas presentasi Bentuk Penilaian : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Penilaian Portofolio	Portofolio akhir & presentasi panel 3x50	Portofolio akhir & presentasi panel 3x50	Materi: rancangan pengembangan SDM Pustaka: Meyer, M., et al. (2016). <i>Managing Human Resource Development: A Strategic Learning Approach</i> , 5th edition. Lexis Nexis. Materi: rancangan pengembangan SDM Pustaka: Gibb, S. (2008). <i>Human Resource Development: Process, Practices and Perspectives</i> , 2nd edition. Palgrave Macmillan.	30%
----	--	---	---	--	--	---	-----

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipatif	24%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	25%
3.	Penilaian Portofolio	46%
		95%

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.