



**Universitas Negeri Surabaya  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Program Studi S3 Manajemen**

**Kode  
Dokumen**

## RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyesuaian
Change Management	6100103007	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=3 P=0 ECTS=7.56	2	5 Februari 2024
<b>OTORISASI</b>	<b>Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Koordinator Program Studi</b>
	Dr. Sanaji, S.E., M.Si		Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si		Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si.

<b>Model Pembelajaran</b>	<b>Project Based Learning</b>
---------------------------	-------------------------------

<b>Capaian Pembelajaran (CP)</b>	<b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>	
	<b>CPL-6</b>	Lulusan mampu mengelola organisasi secara etis.
	<b>CPL-8</b>	Lulusan mampu mengambil keputusan strategis untuk pengembangan diri dengan tepat.
	<b>CPL-9</b>	Lulusan mampu mengimplementasikan teori bidang manajemen dalam mengelola organisasi secara efektif.
	<b>CPL-12</b>	Lulusan mampu mengembangkan teori bidang manajemen secara menyeluruh.
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>	
	<b>CPMK - 1</b>	Mampu mengelaborasi ragam teori dan model manajemen perubahan dalam organisasi,
	<b>CPMK - 2</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan klasifikasi perubahan dalam organisasi, antara lain perubahan terencana (planned) dan perubahan tidak terencana (unplanned change), dan klasifikasi lainnya.
	<b>CPMK - 3</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan pemicu/anteseden perubahan organisasi.
	<b>CPMK - 4</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan variabel proses (mediator/moderator), dan konsekuensi perubahan organisasi bagi individu dan organisasi.
	<b>CPMK - 5</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan dimensi-dimensi perubahan dalam organisasi.
	<b>CPMK - 6</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model resistensi dan pengelolaan konflik dalam manajemen perubahan.
	<b>CPMK - 7</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model resistensi dan pengelolaan konflik dalam manajemen perubahan.
	<b>CPMK - 8</b>	Mampu mengelaborasi berbagai pendekatan pengukuran konsekuensi manajemen dan mengembangkan pengukuran hasil manajemen perubahan.
	<b>CPMK - 9</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model evaluasi pada manajemen perubahan.
	<b>CPMK - 10</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada implementasi berbagai strategi organisasi pada level korporat maupun level bisnis.
	<b>CPMK - 11</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks penggunaan inovasi oleh organisasi.
	<b>CPMK - 12</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks implementasi strategi pertumbuhan/strategi ekspansi.
<b>CPMK - 13</b>	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks transformasi digital dalam organisasi dan bisnis.	
<b>Matrik CPL - CPMK</b>		

CPMK	CPL-6	CPL-8	CPL-9	CPL-12
CPMK-1				
CPMK-2				
CPMK-3				
CPMK-4				
CPMK-5				
CPMK-6				
CPMK-7				
CPMK-8				
CPMK-9				
CPMK-10				
CPMK-11				
CPMK-12				
CPMK-13				

**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																
CPMK-5																
CPMK-6						✓										
CPMK-7																
CPMK-8																
CPMK-9																
CPMK-10																
CPMK-11																
CPMK-12																
CPMK-13																

**Deskripsi Singkat MK** Mata kuliah Change Management diberikan kepada mahasiswa S3 Manajemen untuk mengkritisi dan menilai teori dan model-model perubahan organisasional, bersumber dari artikel terkait change management. Selanjutnya, dari pemahaman tersebut dapat digunakan mengembangkan teori atau model manajemen perubahan dalam penelitian manajemen dan organisasional. Perkuliahan didesain menggunakan model project based learning dengan tagihan output pada akhir perkuliahan. Output perkuliahan dimaksud adalah mahasiswa secara individual menghasilkan artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional terakreditasi (minimal sinta 4) atau jurnal internasional (minimal terindeks Copernicus).

**Pustaka**

**Utama :**

1. Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.
2. Senior, B., & Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.
3. McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.
4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan

**Pendukung :**

**Dosen Pengampu** Dr. Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi., M.M.  
 Dr. Sanaji, S.E., M.Si.  
 Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si.  
 Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si.  
 Dr. Ni Nyoman Alit Triani, S.E., M.Ak.

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	Mampu mengelaborasi ruang lingkup studi change management	Mampu mengelaborasi ruang lingkup studi change management	<b>Kriteria:</b> menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Aktifitas Partisipasif		Google Classroom (discussion) Google Meet (lecture) Vilearn Unesa (discussion) [1 x 3 x 50 minutes]  Task 1: Explain the cultural transformation 150	<b>Materi:</b> Ruang lingkup manajemen perubahan <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	3%
2	Mampu mengelaborasi ragam teori dan model manajemen perubahan dalam organisasi, Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Aktifitas Partisipasif		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Teori dan model Manajemen perubahan <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	3%
3	Mampu merumuskan, mensistesiskan, mengkritisi, dan mengembangkan klasifikasi perubahan dalam organisasi, antara lain perubahan terencana (planned) dan perubahan tidak terencana (unplanned change), dan klasifikasi lainnya.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel	<b>Materi:</b> Klasifikasi perubahan organisasional dan karakteristiknya <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	10%

4	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan pemicu/anteseden perubahan organisasi.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Pemicu/anteseden, proses (mediator/moderator), dan konsekuensi perubahan dalam organisasi <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	3%
5	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan variabel proses (mediator/moderator), dan konsekuensi perubahan organisasi bagi individu dan organisasi.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Pemicu/anteseden, proses (mediator/moderator), dan konsekuensi perubahan dalam organisasi <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	8%
6	mahasiswa mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model resistensi dan pengelolaan konflik dalam manajemen perubahan.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif	Project Based Learning	Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Pemicu/anteseden, proses (mediator/moderator), dan konsekuensi perubahan dalam organisasi <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	3%

7	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model resistensi dan pengelolaan konflik dalam manajemen perubahan.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	150	<b>Materi:</b> Resistensi perubahan dan pengelolaan konflik <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	8%
8	Mampu menyusun draft artikel secara mandiri dalam bidang manajemen perubahan dengan tema/topik/masalah yang mengandung kebaruan dan urgensi dan sesuai ketentuan penulisan jurnal yang dituju.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Tes	150	<b>Materi:</b> UTS <b>Pustaka:</b>	10%
9	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model resistensi dan pengelolaan konflik dalam manajemen perubahan.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Aktifitas Partisipasif	Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Model manajemen perubahan yang berhasil <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	4%

10	Mampu mengelaborasi berbagai pendekatan pengukuran konsekuensi manajemen dan mengembangkan pengukuran hasil manajemen perubahan.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap		Diskusi dan presentasi hasil revidi artikel 150	<b>Materi:</b> Pengukuran manajemen perubahan <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	8%
11	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model evaluasi pada manajemen perubahan.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Aktifitas Partisipasif		Diskusi dan presentasi hasil revidi artikel 150	<b>Materi:</b> Evaluasi perubahan <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	3%
12	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada implementasi berbagai strategi organisasi pada level korporat maupun level bisnis.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian</b> : Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	offline 3x50		<b>Materi:</b> Manajemen perubahan pada implementasi berbagai strategi organisasi pada level korporat maupun level bisnis. <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	10%

13	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks penggunaan inovasi oleh organisasi.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Manajemen perubahan pada konteks penggunaan/adopsi inovasi oleh organisasi. <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	4%
14	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada pada konteks pengembangan produk/layanan baru.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif, Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> Manajemen perubahan pada pada konteks pengembangan produk/layanan baru. <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	8%
15	Mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks tranformasi digital dalam organisasi dan bisnis.	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Aktifitas Partisipasif		Diskusi dan presentasi hasil reuiu artikel 150	<b>Materi:</b> mampu merumuskan, mensistesisikan, mengkritisi, dan mengembangkan model manajemen perubahan pada konteks tranformasi digital dalam organisasi dan bisnis <b>Pustaka:</b> <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i>	3%

16	Publikasi artikel	Materi ini mendiskusikan perbandingan model manajemen perubahan menurut antara lain model Lewin, Model ADKAR, Model Kotter, Model Theory E dan Theory O	<b>Kriteria:</b> nilai sempurna jika menjawab dengan benar dan lengkap  <b>Bentuk Penilaian :</b> Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk, Tes	150	<b>Materi:</b> UAS <b>Pustaka:</b> 1. <i>Carnall, C. A. (2007). Managing change in organizations. Pearson Education.</i> 2. <i>Senior, B., &amp; Swailes, S. (2016). Organizational change. Pearson Education.</i> 3. <i>McCabe, D. (2020). Changing change management: strategy, power and resistance. Routledge.</i> 4. Artikel dari jurnal sesuai pembahasan per pertemuan	15%
----	-------------------	---	---	-----	---	-----

#### Rekap Persentase Evaluasi : Project Based Learning

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	35%
2.	Penilaian Hasil Project / Penilaian Produk	29.5%
3.	Tes	12.5%
		77%

#### 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 19 Januari 2025

Koordinator Program Studi S3  
Manajemen



Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati  
Wardoyo, M.Si.  
NIDN 0029016005

UPM Program Studi S3  
Manajemen



Dr. Yessy Artanti, S.E., M.Si.  
NIDN 0003017804



