





UNIVERSITAS ISLAM KEBANGSAAN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN

No. RPS
01

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

Mata Kuliah (MK)	Kode MK	Kategori	MK Prasyarat	Rumpun MK	Bobot	Semester	Periode Penyusunan
Manajemen Kinerja	MMI310	-	-	MSDM	T : 3 P : 0	III (Tiga)	Ganjil 2025/2026
OTORISASI		Koordinator Pengembang RPS			Koordinator MK		Koordinator Program Studi
 Ella Rahmayanti, S.Ak., M.Si. NIDN: 1310129701		Tim Dosen			Tim Dosen		 Dr. Ir. Ibrahim, M.Si NIDN. 8968560023
Dosen Pengampu	Tim Dosen						
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini membahas konsep, sistem, dan strategi pengelolaan kinerja individu, tim, dan organisasi secara terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan strategis. Pembelajaran mencakup perumusan indikator kinerja utama (<i>Key Performance Indicators/KPI</i>), perencanaan dan penilaian kinerja, pemberian umpan balik kinerja, serta pengembangan sistem penghargaan dan peningkatan kinerja berbasis hasil evaluasi. Mahasiswa diharapkan mampu merancang dan mengevaluasi sistem manajemen kinerja yang efektif, objektif, dan selaras dengan strategi organisasi.						
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi (Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi) yang di bebaskan pada MK						
	CPL 5	Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada di bawah tanggung jawabnya, serta mempresentasikan informasi dan ide dengan jelas kepada pemangku kepentingan, baik secara lisan maupun tertulis, dengan kemampuan komunikasi lintas budaya dan perspektif global.					
	CPL 7	Mampu melakukan pengelolaan dan pembinaan manajemen sumber daya manusia dengan perspektif global, adaptif terhadap dinamika pasar internasional, serta berbasis prinsip tata kelola yang baik.					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK 1	Mahasiswa mampu menganalisis dan mengevaluasi kinerja kelompok kerja secara sistematis melalui pendekatan evaluasi diri dan umpan balik berbasis indikator kinerja (KPI) dalam konteks organisasi. (CPL 5)					
	CPMK 2	Mahasiswa mampu mengkomunikasikan hasil evaluasi, ide, dan rekomendasi strategis secara efektif, baik lisan maupun tertulis, dengan memperhatikan prinsip komunikasi lintas budaya dan perspektif global. (CPL 5)					
	CPMK 3	Mahasiswa mampu menganalisis praktik pengelolaan dan pembinaan SDM dengan pendekatan strategis berbasis global human					

	resource management serta prinsip good governance. (CPL 7)
CPMK 4	Mahasiswa mampu merancang strategi pengembangan SDM yang adaptif terhadap dinamika pasar internasional dengan mengintegrasikan aspek etika, keberlanjutan, dan tata kelola organisasi yang baik. (CPL 7)

Matrik Korelasi CPL dan CPMK

Korelasi CPL terhadap CPMK

CPMK	Sub CPMK	CPL (%)	Bobot CPMK (%)	Jumlah
		CPL 5 dan 7		Minggu
CPMK 1	Sub CPMK 1	10	30%	2
	Sub CPMK 2	5		
CPMK 2 dan 3	Sub CPMK 3	15	40%	12
	Sub CPMK 4			
	Sub CPMK 6	10		
	Sub CPMK 7			
	Sub CPMK 9	10+10 UTS 20 + 10 UAS		
	Sub CPMK 10			
Sub CPMK 11				
CPMK 4	Sub CPMK 5	10	30%	2
	Sub CPMK 8			
Bobot CPL (%)		100%	100%	16 Minggu

Matriks Kesesuaian CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan Research Based Learning (RBE)

Korelasi CPMK terhadap Visi Universitas, SDGs, dan RBL

Aspek	CPMK		
	CPMK 1	CPMK 2 dan 3	CPMK 4
Daya Saing			√
SDGs ke-8		√	
RBL		√	

Centang aspek yang sesuai dengan CPMK, Khusus SDGs dituliskan nomor SDGs yang sesuai di CPMK terkait

Bahan Kanjian/ Materi Pembelajaran	1. Mampu menjelaskan konsep dasar manajemen kinerja serta peran manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. (CPMK 1)
	2. Mampu menganalisis manajemen kinerja dalam perspektif strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (CPMK 4)
	3. Mampu memahami dan membandingkan berbagai teori dan model manajemen kinerja yang diterapkan dalam organisasi. (CPMK 1)
	4. Mampu menyusun perencanaan kinerja (<i>performance planning</i>) yang selaras dengan tujuan organisasi. (CPMK 3)

5. Mampu merumuskan dan menganalisis *Key Performance Indicators (KPI)* sebagai alat ukur kinerja organisasi. **(CPMK 2)**
6. Mampu menganalisis dan menerapkan *Balanced Scorecard* sebagai sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. **(CPMK 2)**
7. Mampu melakukan evaluasi kinerja individu dan tim menggunakan metode penilaian kinerja yang tepat. **(CPMK 2)**
8. Mampu menyusun laporan hasil evaluasi kinerja serta mengkomunikasikannya secara efektif. **(CPMK 2)**
9. Mampu menganalisis hasil penilaian kinerja untuk pengambilan keputusan manajerial. **(CPMK 4)**
10. Mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara berkelanjutan. **(CPMK 4)**
11. Mampu mengintegrasikan manajemen kinerja dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. **(CPMK 3)**
12. Mampu mengevaluasi penerapan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dan data dalam organisasi modern. **(CPMK 4)**

Pustaka Pembelajaran

Utama :

- 1) Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- 2) Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (7th ed.). Kogan Page.
- 3) Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim*. <https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472> **(Penelitian Dosen)**
- 4) Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara. <https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738> **(Pengabdian Dosen)**

Pendukung :

1. Jurnal Ilmiah terkait
2. Literasi digital

Kriteria Penilaian

Kriteria dan Item Penilaian		
Skala Nilai	Huruf Mutu	Status Kelulusan
NM ≥ 5	A	Lulus
80 ≤ NM < 85	A-	
75 ≤ NM < 80	B+	
70 ≤ NM < 75	B	
65 ≤ NM < 70	B-	
60 ≤ NM < 65	C+	
55 ≤ NM < 60	C	
50 ≤ NM < 55	C-	
40 ≤ NM < 50	D	Tidak Lulus
NM < 40	E	

Basis Evaluasi	Komponen Evaluasi	Distribusi Bobot CPMK (%)				Total Bobot Case Method/ Project Based Learning Total CPMK	Total Bobot Non Case Method/ Project Based Learning /Total CPMK
		CPMK 1 (30%)	CPMK 2 dan 3 (40%)	CPMK 4 (30%)			
Aktivitas Partisipatif	Case Method	10				10	
Hasil Proyek	Project Based Learning	10	25	10		45	
Kognitif/ Pengetahuan	Tugas (1 dan 6)	10		10			20
Kognitif/ Pengetahuan	Quiz	5					5
Kognitif/ Pengetahuan	UTS			10			10
Kognitif/ Pengetahuan	UAS		10				10
Total Bobot/ CPMK		35	35	30		55	45

*) Note : Untuk MK Case Method dan Project Based Learning (aktivitas partisipatif dan hasil proyek), mempunyai bobot penilaian akumulasi minimal 50%.

JADWAL, URAIAN MATERI DAN KEGIATAN PERKULIAHAN

Perte muan	Kemampuan Akhir Tiap Tahapan Belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, dan Penugasan Mahasiswa [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran (Pustaka)	Bobot Nilai (%)	
		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring (offline)				Daring (online)
1	Sub-CPMK1: Mampu menjelaskan konsep dasar manajemen kinerja serta peran manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. (CPMK 1)	<ul style="list-style-type: none"> Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dasar manajemen kinerja secara tepat Mahasiswa mampu mengidentifikasi tujuan dan manfaat manajemen kinerja dalam organisasi Mahasiswa mampu menjelaskan peran manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi Mahasiswa mampu 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi Teknik Non-tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi <ul style="list-style-type: none"> Kuliah interaktif tentang konsep dasar manajemen kinerja, tujuan, serta perannya dalam organisasi. Diskusi kelas mengenai pentingnya manajemen kinerja dalam mendukung pencapaian strategi organisasi berdasarkan contoh kasus sederhana. Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk mengidentifikasi peran manajemen kinerja dalam suatu organisasi. 	Off -Classroom (Daring)	1) Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i> . Chicago Business Press. 2) Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i> . Kogan Page. 3) Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.	6%	

		mengaitkan konsep manajemen kinerja dengan praktik dalam organisasi		<p>PB : 1x (2x50")</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning</i>, <i>small group discussion</i></p> <p>Tugas: 01 Mahasiswa diminta melakukan analisis awal terhadap konsep dan peran manajemen kinerja dalam organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mengidentifikasi konsep dan tujuan manajemen kinerja dalam suatu organisasi (perusahaan/instansi). ● Menganalisis peran manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi berdasarkan referensi minimal 2–3 sumber ilmiah (buku/jurnal). ● Menyusun ringkasan analitis (1–2 halaman) mengenai keterkaitan antara manajemen kinerja dan pencapaian tujuan organisasi. <p>{KM: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim.</i> https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4) Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.</i> https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
2	Sub-CPMK2: Mampu menganalisis manajemen kinerja dalam perspektif strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis manajemen kinerja dalam perspektif strategis ● Mahasiswa mampu 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik non-tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai konsep manajemen kinerja dalam perspektif strategis serta keterkaitannya dengan efektivitas dan efisiensi 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1) Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press.</p> <p>2) Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance</i></p>	6%

		mengaitkan kinerja dengan efektivitas organisasi		<p>organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diskusi kelas tentang peran manajemen kinerja dalam mendukung strategi organisasi berdasarkan contoh kasus perusahaan. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menganalisis hubungan antara strategi organisasi dan sistem manajemen kinerja. <p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>problem based learning, collaborative learning</i></p> <p>Tugas : 02 Mahasiswa diminta melakukan analisis terhadap manajemen kinerja dalam perspektif strategis.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menganalisis penerapan manajemen kinerja dalam organisasi tertentu. ● Mengaitkan manajemen kinerja dengan efektivitas dan efisiensi organisasi. ● Menyusun ringkasan analitis (1–2 halaman) berbasis referensi ilmiah. <p>{KM: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page.</p> <p>3) Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4) Iba, Z., Nuriman, Yusraini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
3	Sub-CPMK3: Mampu memahami dan membandingkan berbagai teori dan model manajemen	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan teori-teori manajemen kinerja. 	Kriteria: Rubrik Skala Persepsi	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang teori dan model manajemen 	Off -Classroom (Daring)	1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i> . Chicago Business Press.	6%

	<p>kinerja yang diterapkan dalam organisasi. (CPMK 1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu membandingkan berbagai model manajemen kinerja ● Mahasiswa mampu mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan masing-masing model. 	<p>Teknik Non tes</p>	<p>kinerja dalam organisasi modern.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diskusi kelas mengenai perbandingan model manajemen kinerja berdasarkan studi kasus. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk membandingkan model manajemen kinerja yang berbeda. <p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi, <i>collaborative learning</i></p> <p>Tugas: 03 Mahasiswa diminta membandingkan teori dan model manajemen kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mengidentifikasi minimal dua teori/model manajemen kinerja. ● Membandingkan kelebihan dan kekurangannya. ● Menyusun ringkasan analisis (1–2 halaman). <p>{KM: 1 x (1x50")}</p>		<ol style="list-style-type: none"> 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472 4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738 	<p>6%</p>
<p>4</p>	<p>Sub-CPMK4: Mampu menyusun perencanaan kinerja (<i>performance planning</i>) yang selaras dengan tujuan organisasi. (CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun perencanaan kinerja secara sistematis ● Mahasiswa mampu 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai konsep <i>performance planning</i> dalam organisasi. ● Diskusi kelas tentang pentingnya penyelarasan 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance</i> 	<p>6%</p>

		<p>menyelaraskan target kinerja dengan tujuan organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menentukan indikator kinerja yang relevan 		<p>antara tujuan organisasi dan target kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menyusun rencana kinerja sederhana {PB : 1x (2x50")} <p>Metode: Ceramah, diskusi, <i>project based learning</i></p> <p>Tugas: 04 Mahasiswa menyusun rencana kinerja organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menentukan tujuan organisasi. ● Menyusun target kinerja. ● Mengaitkan dengan strategi organisasi. {KM: 1 x (1x50")} 		<p><i>management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page.</p> <p>3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
5	<p>Sub-CPMK5: Mampu merumuskan dan menganalisis <i>Key Performance Indicators (KPI)</i> sebagai alat ukur kinerja organisasi. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merumuskan <i>KPI</i> ● Mahasiswa mampu menganalisis relevansi <i>KPI</i> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi efektivitas <i>KPI</i> 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep <i>KPI</i> dan fungsinya dalam organisasi. ● Diskusi kelas mengenai contoh <i>KPI</i> dalam berbagai bidang organisasi. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menyusun <i>KPI</i> organisasi. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press.</p> <p>2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high</i></p>	6%

				<p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Diskusi, <i>problem based learning</i></p> <p>Tugas: 05 Mahasiswa menyusun <i>KPI</i> organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menentukan indikator kinerja utama. ● Menganalisis kesesuaian <i>KPI</i>. ● Menyusun laporan singkat. <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>performance (7th ed.)</i>. Kogan Page.</p> <p>3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
6	<p>Sub-CPMK6: Mampu menganalisis dan menerapkan <i>Balanced Scorecard</i> sebagai sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. (CPMK 2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menjelaskan konsep <i>Balanced Scorecard</i> secara tepat ● Mahasiswa mampu menganalisis empat perspektif <i>Balanced Scorecard</i> (keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, pembelajaran & 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang konsep dan komponen <i>Balanced Scorecard</i> dalam organisasi. ● Diskusi kelas mengenai penerapan <i>Balanced Scorecard</i> pada perusahaan. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menganalisis <i>Balanced Scorecard</i> berdasarkan studi kasus. 	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<p>1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press.</p> <p>2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page.</p> <p>3. Iskandar, R., & Ibrahim, I.</p>	6%

		<p>pertumbuhan)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menerapkan <i>Balanced Scorecard</i> dalam organisasi 		<p>{PB : 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Ceramah interaktif, diskusi kasus, <i>collaborative learning</i></p> <p>Tugas: 06 Mahasiswa diminta untuk menganalisis secara kritis empat perspektif dalam <i>Balanced Scorecard</i>, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan dalam suatu organisasi yang dipilih. Mahasiswa juga diminta untuk menguraikan hubungan kausal dan keterkaitan strategis antar keempat perspektif tersebut dalam menjelaskan pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Analisis yang dilakukan diharapkan didasarkan pada data atau studi kasus empiris yang relevan untuk memperkuat argumentasi ilmiah. Selanjutnya, mahasiswa diminta menyusun laporan analisis singkat yang bersifat akademik, sistematis, dan berbasis bukti, yang tidak hanya menjelaskan konsep, tetapi juga memberikan interpretasi kritis, sintesis pemikiran, serta rekomendasi strategis untuk peningkatan</p>		<p>(2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
--	--	---	--	--	--	---	--

				kinerja organisasi. {PT: 1 x (1x50")}			
7	Sub-CPMK7: Mampu melakukan evaluasi kinerja individu dan tim menggunakan metode penilaian kinerja yang tepat. (CPMK 2)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi kinerja individu dan tim ● Mahasiswa mampu memilih metode penilaian kinerja yang tepat ● Mahasiswa mampu menafsirkan hasil evaluasi kinerja 	Kriteria: Rubrik Holistik Teknik Non tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai metode penilaian kinerja individu dan tim. ● Diskusi kelas tentang kelebihan dan kekurangan berbagai metode evaluasi kinerja. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk melakukan evaluasi kinerja berdasarkan studi kasus. {PB : 1x (2x50")} Metode: Ceramah interaktif, diskusi, <i>problem based learning</i> Tugas: 07 Mahasiswa diminta untuk mengidentifikasi berbagai metode penilaian kinerja yang digunakan dalam suatu organisasi, baik metode tradisional maupun modern. Selanjutnya, mahasiswa diminta untuk menganalisis hasil evaluasi kinerja tersebut secara kritis dengan mempertimbangkan indikator kinerja yang digunakan serta relevansinya terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa juga diminta untuk menyusun laporan evaluasi kinerja yang bersifat sistematis, akademik, dan	Off -Classroom (Daring)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472 4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738 	6%

				berbasis data, serta memberikan interpretasi dan rekomendasi untuk peningkatan kinerja individu maupun organisasi. {PT: 1 x (1x50")}			
8	UTS/ Ujian Tengah Semester: Melakukan validasi hasil penilaian, evaluasi dan perbaikan proses pembelajaran berikutnya						
9	Sub-CPMK8: Mampu menyusun laporan hasil evaluasi kinerja serta mengkomunikasikannya secara efektif. (CPMK 2)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menyusun laporan hasil evaluasi kinerja secara sistematis ● Mahasiswa mampu menyajikan data kinerja secara jelas dan informatif ● Mahasiswa mampu mempresentasikan hasil evaluasi kinerja secara komunikatif 	Kriteria: Rubrik Skala Holistik Teknik Non tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif mengenai teknik penyusunan laporan kinerja dan komunikasi hasil evaluasi. ● Diskusi kelas tentang contoh laporan kinerja yang baik. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menyusun dan mempresentasikan laporan kinerja. {PB : 1x (2x50")} Metode: <i>Ceramah interaktif, presentasi, collaborative learning, project based learning</i> Tugas: 08 Mahasiswa diminta untuk menyusun laporan evaluasi kinerja berdasarkan data atau hasil pengukuran kinerja yang telah diperoleh secara sistematis dan terstruktur. Selanjutnya, mahasiswa diminta untuk menyajikan data kinerja tersebut secara sistematis dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi analitis	Off -Classroom (Daring)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472 4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara</i> 	6%

				yang mudah dipahami dan sesuai kaidah akademik. Berdasarkan laporan tersebut, mahasiswa juga diminta untuk mempresentasikan hasil evaluasi kinerja di kelas secara jelas, logis, dan komunikatif dengan menunjukkan kemampuan argumentasi serta penguasaan materi secara komprehensif. {PT: 1 x (1x50")}		<i>Kabupaten Aceh Utara.</i> https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738	
10	Sub-CPMK9: Mampu menganalisis hasil penilaian kinerja untuk pengambilan keputusan manajerial. (CPMK 4)	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu menganalisis hasil penilaian kinerja ● Mahasiswa mampu mengaitkan hasil kinerja dengan keputusan manajerial ● Mahasiswa mampu memberikan dasar pengambilan keputusan berbasis data 	Kriteria: Analisis data, ketepatan keputusan, dan argumentasi Teknik Non tes	On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi: <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang analisis hasil kinerja dalam pengambilan keputusan manajerial. ● Diskusi kelas mengenai pentingnya data kinerja dalam keputusan organisasi. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menganalisis data kinerja dan menentukan keputusan. {PB : 1x (2x50")} Metode: <i>Problem based learning</i> , diskusi kasus Tugas: 09 Mahasiswa diminta untuk mengolah data kinerja yang diperoleh dari suatu organisasi atau studi kasus dengan menggunakan metode atau alat	Off -Classroom (Daring)	1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i> . Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i> . Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i> . https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472 4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024).	6%

				<p>analisis yang sesuai. Selanjutnya, mahasiswa diminta untuk menganalisis hasil pengolahan data tersebut secara kritis untuk mengidentifikasi pola, tren, serta permasalahan kinerja yang terjadi. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa juga diminta untuk menentukan keputusan manajerial berbasis data yang tepat, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan guna mendukung peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi.</p> <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>		<p><i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.</i> https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
11	<p>Sub-CPMK10: Mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan dan organisasi secara berkelanjutan. (CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu merumuskan strategi peningkatan kinerja ● Mahasiswa mampu memberikan solusi berkelanjutan ● Mahasiswa mampu mengaitkan strategi dengan hasil evaluasi kinerja 	<p>Kriteria: (Kreativitas solusi, relevansi, dan keberlanjutan)</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang strategi peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. ● Diskusi kelas mengenai praktik peningkatan kinerja dalam organisasi. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja. <p>{PB: 1x (2x50")}</p> <p>Metode: <i>Problem based learning</i>, diskusi</p> <p>Tugas: 10 Mahasiswa diminta untuk mengidentifikasi sendiri</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim</i>. 	7%

				<p>permasalahan kinerja pada suatu organisasi yang relevan berdasarkan hasil observasi lapangan, studi literatur, atau sumber data terpercaya lainnya. Berdasarkan masalah yang ditemukan, mahasiswa diminta untuk menyusun berbagai alternatif solusi peningkatan kinerja dengan pendekatan manajemen kinerja yang tepat dan berbasis teori yang relevan. Selanjutnya, mahasiswa diminta untuk menyusun laporan singkat yang bersifat analitis dan sistematis, yang memuat uraian masalah, analisis penyebab, alternatif solusi, serta rekomendasi implementatif yang dapat diterapkan untuk peningkatan kinerja organisasi.</p> <p>{PT: 1 x (1x50")}</p>		<p>https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara</i>. https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
12-13	<p>Sub-CPMK11: Mampu mengintegrasikan manajemen kinerja dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. (CPMK 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengintegrasikan manajemen kinerja dengan SDM ● Mahasiswa mampu menjelaskan hubungan antara HRM dan kinerja ● Mahasiswa mampu menganalisis peran SDM dalam peningkatan kinerja 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang hubungan antara manajemen kinerja dan manajemen SDM. ● Diskusi kelas mengenai peran SDM dalam peningkatan kinerja organisasi. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk menganalisis integrasi HRM dan manajemen kinerja. <p>{PB: 1x (2x50")}</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). <i>Performance management (4th ed.)</i>. Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). <i>Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.)</i>. Kogan Page. 3. Iskandar, R., & Ibrahim, I. (2020). Pengaruh 	7%

				<p>Metode: Ceramah, diskusi, <i>collaborative learning, case-based learning</i></p> <p>Tugas: 11 Mahasiswa diminta untuk membaca dan memahami suatu studi kasus mengenai kondisi organisasi yang menunjukkan dinamika kinerja yang dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan kasus tersebut, mahasiswa diminta untuk mengidentifikasi peran SDM yang muncul dalam organisasi, baik dari aspek fungsi, tanggung jawab, maupun kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, mahasiswa diminta untuk menganalisis keterkaitan antara peran SDM tersebut dengan kinerja organisasi, dengan menjelaskan bagaimana faktor SDM memengaruhi efektivitas, efisiensi, dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil analisis tersebut, mahasiswa juga diminta untuk menyusun analisis singkat berbasis kasus yang bersifat sistematis, kritis, dan argumentatif, serta memuat kesimpulan dan implikasi manajerial terhadap upaya</p>		<p>motivasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Universitas Almuslim.</i> https://journal.umuslim.ac.id/index.php/eko/article/download/3142/2472</p> <p>4. Iba, Z., Nuriman, Yusnaini, & Setiawan. (2024). <i>Meningkatkan kapasitas manajemen dan administrasi pada Gampong Blang Poroh Kecamatan Nisam Antara Kabupaten Aceh Utara.</i> https://ojs.unimal.ac.id/jsm/article/view/16738</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

14-15	<p>Sub-CPMK12: Mampu mengevaluasi penerapan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dan data dalam organisasi modern. (CPMK 4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mahasiswa mampu mengevaluasi sistem manajemen kinerja berbasis teknologi ● Mahasiswa mampu menganalisis penggunaan data dalam manajemen kinerja ● Mahasiswa mampu menilai efektivitas sistem digital dalam organisasi 	<p>Kriteria: Rubrik Skala Persepsi</p> <p>Teknik Non tes</p>	<p>peningkatan kinerja organisasi.</p> <p>On-Classroom (Luring) Kuliah & Diskusi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kuliah interaktif tentang sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dan data. ● Diskusi kelas mengenai penggunaan sistem digital dalam organisasi modern. ● Kegiatan <i>small group discussion</i> untuk mengevaluasi sistem manajemen kinerja berbasis teknologi. <p>{PB: 1x (2x50")}</p> <p>Metode: Diskusi kasus, <i>problem based learning, project-based learning</i></p> <p>Tugas: 12 Mahasiswa diminta untuk melaksanakan proyek berbasis kelompok dengan memilih satu organisasi (perusahaan, instansi pemerintah, atau UMKM) sebagai objek kajian. Dalam proyek ini, mahasiswa diminta untuk mengevaluasi penerapan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dan data yang digunakan oleh organisasi tersebut, seperti penggunaan dashboard kinerja, aplikasi HRIS, sistem KPI digital, atau tools analitik kinerja lainnya.</p>	<p>Off -Classroom (Daring)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aguinis, H. (2019). Performance management (4th ed.). Chicago Business Press. 2. Armstrong, M. (2021). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance (7th ed.). Kogan Page. 3. Wibowo. (2022). Manajemen kinerja (Edisi terbaru). Rajawali Pers 4. Rahmat, M., Iba, Z., & Syaripuddin. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja keuangan pada Lembaga Masyarakat Kelas IIB Kabupaten Bireuen. IndOmera: Jurnal Magister Manajemen, 4(8), 63–71. https://doi.org/10.55178/idm.v4i8.351 5. Inayati, W., Syahrani, E., & Mirza, M. (2024). Analisis kinerja karyawan memperhatikan faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan 	7%
-------	---	---	--	--	---------------------------------------	---	----

			<p>Mahasiswa diminta untuk mengidentifikasi bagaimana teknologi dan data digunakan dalam proses perencanaan, pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja organisasi. Selanjutnya, mahasiswa menganalisis efektivitas penerapan sistem tersebut dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial, transparansi, serta peningkatan kinerja organisasi.</p> <p>Berdasarkan hasil analisis, mahasiswa diminta untuk menyusun laporan proyek yang komprehensif dan sistematis yang berisi evaluasi kritis, temuan lapangan, serta rekomendasi pengembangan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dan data yang lebih efektif dan adaptif sesuai kebutuhan organisasi modern. Selain itu, mahasiswa juga diminta untuk mempresentasikan hasil proyek dalam bentuk presentasi kelas dengan dukungan data visual atau dashboard sederhana.</p>		<p>kerja (Studi pada Lembaga Restorative Justice Working Group Aceh). IndOmera: Jurnal Magister Manajemen, 5(10), 27–37. https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.470</p>	
16	UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS)					7%
	TOTAL BOBOT					100%

Catatan:

1	Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (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-CP Mata Kuliah (Sub-CPMK) adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan 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	Kriteria Penilaian adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolak ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif maupun kualitatif.
7	Teknik 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 lainnya
9	Luring (offline) Pembelajaran tatap muka, juga dikenal sebagai pembelajaran luring, adalah konsep pembelajaran yang mengambil bentuk model pembelajaran konvensional dan mengumpulkan dosen dan mahasiswa dalam satu ruang untuk belajar.
10	Daring (online) adalah Proses pembelajaran daring dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu belajar mandiri dan belajar terbimbing. Proses pembelajaran bisa secara <i>synchronous</i> (serentak) atau <i>asynchronous</i> (tidak serentak) dan maksimum 35% dari jumlah total pertemuan (5 kali pertemuan).
11	Metode Pembelajaran: Small Grup Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lain yang setara.
12	Materi Pembelajaran adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yang dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
13	Bobot Penilaian adalah persentase penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tersebut dan totalnya 100%.
14	PB =Proses Belajar, PT =Penugasan Terstruktur, KM =Kegiatan Mandiri.
15	Sustainable Development Goals (SDGs): 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yaitu (1) Tanpa Kemiskinan; (2) Tanpa Kelaparan; (3) Kehidupan Sehat dan Sejahtera; (4) Pendidikan Berkualitas; (5) Kesenjangan Gender; (6) Air Bersih dan Sanitasi Layak; (7) Energi Bersih dan Terjangkau; (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi; (9) Industri, Inovasi dan Infrastruktur; (10) Berkurangnya Kesenjangan; (11) Kota dan Permukiman yang Berkelanjutan; (12) Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung

	Jawab; (13) Penanganan Perubahan Iklim; (14) Ekosistem Lautan; (15) Ekosistem Daratan; (16) Perdamaian, Keadilan dan Kelembagaan yang Tangguh; (17) Kemitraan untuk Mencapai Tujuan. (https://www.timeshighereducation.com/impactrankings)
16	Sosio-Teknopreneur merupakan kemampuan menyelesaikan masalah yang ada di dalam lingkungan masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di sekitarnya. Mata kuliah tersebut dipastikan mencakup keterampilan yang dibutuhkan, seperti kewirausahaan, inovasi, manajemen proyek, dan aspek teknis dalam bidang teknologi informasi.
17	Research-Based Learning (RBL) adalah suatu metode pembelajaran dengan konsep multi-segi yang mengacu pada berbagai strategi pembelajaran dan pengajaran yang menghubungkan penelitian dan pengajaran.

A. INSTRUMEN PENILAIAN PROJECT BASED LEARNING

No	Nama Mahasiswa	Perumusan Masalah (15%)	Pengumpulan dan Pengolahan Data (15%)	Analisis dan Pemecahan Masalah (25%)	Perancangan Solusi (20%)	Penyusunan Laporan Proyek (15%)	Presentasi Hasil Proyek (10%)
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
Dst							

Deskripsi:

1. Perumusan Masalah

Mahasiswa mampu mengidentifikasi dan merumuskan masalah kinerja (individu/tim/organisasi) secara jelas, relevan, dan berbasis data.

2. Pengumpulan dan Pengolahan Data

Mahasiswa mampu mengumpulkan data kinerja yang relevan (KPI, laporan, observasi) serta mengolahnya secara sistematis.

3. Analisis dan Pemecahan Masalah

Mahasiswa mampu menganalisis masalah kinerja menggunakan pendekatan manajemen kinerja yang tepat (KPI, evaluasi kinerja, dll).

4. Perancangan Solusi

Mahasiswa mampu merancang strategi peningkatan kinerja yang logis, realistis, dan aplikatif.

5. Penyusunan Laporan Proyek

Mahasiswa mampu menyusun laporan proyek secara sistematis, rapi, dan sesuai kaidah ilmiah.

6. Presentasi Hasil Proyek

Mahasiswa mampu menyampaikan hasil analisis dan solusi kinerja secara jelas, sistematis, dan komunikatif.

Rubrik Skala Persepsi untuk Penilaian Presentasi Tugas

Aspek/Dimensi yang Dinilai	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
	Skor < 20	(21-40)	(41-60)	(61-80)	Skor ≥ 81
Penguasaan Materi Manajemen Kinerja					
Kejelasan Penyampaian					
Kualitas Analisis Analisis Kinerja					
Penggunaan Media Presentasi					
Kemampuan Menjawab Pertanyaan					
Sikap dan Kepercayaan Diri					

B. Rubrik Holistik untuk MK Manajemen Kinerja

GRADE	SKOR	KRITERIA PENILAIAN
Sangat kurang	<20	Mahasiswa tidak menunjukkan pemahaman konsep manajemen kinerja yang memadai, tidak mampu melakukan analisis kinerja, serta tidak dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja.
Kurang	21–40	Mahasiswa menunjukkan pemahaman konsep yang rendah, analisis kinerja kurang tepat, serta rekomendasi peningkatan kinerja kurang relevan.
Cukup	41– 60	Mahasiswa menunjukkan pemahaman konsep yang terbatas, analisis kinerja masih kurang mendalam, serta rekomendasi masih bersifat umum.
Baik	61- 80	Mahasiswa mampu menunjukkan pemahaman konsep yang baik, mampu melakukan analisis kinerja dengan cukup tepat, serta menghasilkan rekomendasi peningkatan kinerja yang logis dan relevan.
Sangat Baik	>81	Mahasiswa mampu menunjukkan pemahaman konsep manajemen kinerja secara sangat baik, melakukan analisis secara mendalam, serta menghasilkan strategi peningkatan kinerja yang sistematis, aplikatif, dan berbasis data.