



UNIVERSITAS RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia	MNJ 3214	Manajemen	T=3	P=0	Ganjil	25 November 2023
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI	
	1. Dr. Raden Lestari Garnasih, SE., MM 2. Prof. Jumiati Sasmita, SE., M. Si., Ph. D, 3. Prof. Dr. Susi Hendriani, SE., M. Si. 4. Arwinence Pramadewi, Se., MM. 5. Dr. Machasin, M.Si 6. Dra. Nuryanti, M.Si 7. Dian Puspita Novrianti, S.E., M.Sc 8. Rahmat Junaidi, S.E., M.M 9. Hafiza Oktasia Nasution, B.B.A.(Hons)., M.Ec.		Dr. Raden Lestari Garnasih, SE., MM		Sri Restuti, SE.,MM	
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
	CPL-3	Mahasiswa mampu menunjukkan pemikiran logis, kritis, kreatif, sistematis, dan inovatif dalam konteks pengembangan dan implementasi ilmu pengetahuan melalui pembelajaran sepanjang hayat dan penggunaan teknologi yang memperhatikan nilai humaniora sesuai bidang keahliannya				
	CPL-6	Mahasiswa mampu melaksanakan fungsi manajerial dan operasional dengan bekerjasama dalam tim di berbagai jenis organisasi melalui tindakan solutif yang tepat				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK-1	Mahasiswa mampu menguraikan konsep dasar manajemen sumber daya manusia dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik				
CPMK 2	Mahasiswa mampu menguraikan tentang rekrutmen, penempatan dan manajemen talenta dengan diskusi kelompok dengan baik					

	CPMK 3	Mahasiswa mampu menelaah tentang pelatihan dan pengembangan melalui diskusi kelompok dengan baik													
	CPMK 4	Mahasiswa mampu menguraikan tentang kompensasi melalui diskusi kelompok dengan baik													
	CPMK 5	Mahasiswa mampu menelaah tentang hubungan karyawan melalui studi literatur dengan baik													
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)														
	Sub-CPMK 1	Mahasiswa mampu menguraikan kontrak kuliah dan konsep dasar manajemen sumber daya manusia dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik													
	Sub-CPMK 2	Mahasiswa mampu menguraikan tentang Undang-undang dan Kesempatan yang sama dalam pekerjaan melalui studi literatur dengan baik													
	Sub-CPMK 3	Mahasiswa mampu menguraikan tentang analisis dan strategi manajemen sumber daya manusia dengan menyimak penjelasan dosen dengan baik													
	Sub-CPMK 4	Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Job analysis</i> dan proses manajemen talenta melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 5	Mahasiswa mampu menguraikan tentang perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 6	Mahasiswa mampu memerinci tentang seleksi, tes dan wawancara melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 7	Mahasiswa mampu menguraikan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 8	Mahasiswa mampu menguraikan tentang penilaian dan manajemen kinerja karyawan melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 9	Mahasiswa mampu menguraikan tentang keterikatan karyawan, retensi dan karir melalui studi literatur dengan baik													
	Sub-CPMK 10	Mahasiswa mampu menelaah tentang strategi perencanaan gaji dan pembayaran insentif finansial melalui studi literatur dengan baik													
	Sub-CPMK 11	Mahasiswa mampu menelaah tentang tunjangan dan fasilitas melalui diskusi kelompok dengan cermat													
	Sub-CPMK 12	Mahasiswa mampu menelaah tentang etika, hak pekerja dan disiplin melalui studi literatur dengan baik													
	Sub-CPMK 13	Mahasiswa mampu menelaah tentang hubungan tenaga kerja dan perundingan kolektif melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Sub-CPMK 14	Mahasiswa mampu menguraikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja melalui diskusi kelompok dengan baik													
	Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK														
		Sub-CPMK 1	Sub-CPMK 2	Sub-CPMK K 3	Sub-CPMK 4	Sub-CPMK 5	Sub-CPMK K 6	Sub-CPMK K 7	Sub-CPMK K 8	Sub-CPMK K 9	Sub-CPMK K 10	Sub-CPMK K 11	Sub-CPMK 12	Sub-CPMK 13	Sub-CPMK K 14
	CPL 3	√	√		√					√			√		√
	CPL 6			√		√	√	√	√		√	√		√	
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah ini memberikan pemahaman kepada mahasiswa tentang konsep manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang difokuskan pada proses perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.														

Bahan Kajian: Materi Pembelajaran		<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep dasar manajemen sumber daya manusia 2. Undang-undang dan Kesempatan yang sama dalam pekerjaan Pelatihan dan pengembangan 3. Analisis Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia 4. <i>Job Analysis</i> dan Proses Manajemen Talenta 5. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen 6. Seleksi, Tes Dan Wawancara 7. Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan 8. Penilaian Dan Manajemen Kinerja Karyawan 9. Keterikatan Karyawan, Retensi Dan Karir 10. Strategi Perencanaan Gaji Dan Pembayaran Insentif Finansial 11. Tunjangan dan Fasilitas 12. Etika Hak Dan Disiplin Pegawai 13. Hubungan Tenaga Kerja Dan Perundingan Kolektif 14. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja 															
Pustaka		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Utama</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1. Dessler, Gary. (2013). <i>Human Resource Management</i> 13th edition. Pearson</td> </tr> <tr> <td>Pendukung</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>1. Bangun, Wilson. (2012). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Erlangga</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2. Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>. Jakarta: Bumi Aksara.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3. Artikel yang relevan dengan isu-isu terkini dalam Manajemen SDM</td> </tr> </table>				Utama			1. Dessler, Gary. (2013). <i>Human Resource Management</i> 13 th edition. Pearson	Pendukung			1. Bangun, Wilson. (2012). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Erlangga		2. Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Bumi Aksara.		3. Artikel yang relevan dengan isu-isu terkini dalam Manajemen SDM
Utama																	
	1. Dessler, Gary. (2013). <i>Human Resource Management</i> 13 th edition. Pearson																
Pendukung																	
	1. Bangun, Wilson. (2012). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Erlangga																
	2. Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Jakarta: Bumi Aksara.																
	3. Artikel yang relevan dengan isu-isu terkini dalam Manajemen SDM																
Dosen Pengampu		<ol style="list-style-type: none"> 1. Dr. Raden Lestari Garnasih, SE., MM 2. Prof. Jumiati Sasmita, SE., M. Si., Ph. D, 3. Prof. Dr. Susi Hendriani, SE., M. Si. 4. Arwinence Pramadewi, Se., MM. 5. Dr. Machasin, M.Si 6. Dra. Nuryanti, M.Si 7. Dian Puspita Novrianti, S.E., M.Sc 8. Rahmat Junaidi, S.E., M.M 9. Hafiza Oktasia Nasution, B.B.A.(Hons)., M.Ec. 															
Matakuliah syarat		<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengantar Manajemen 2. Pengantar Bisnis 															
Minggu Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian	Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa,	Materi Pembelajaran	Bobot Penilaian (%)												

		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu menguraikan kontrak kuliah dan konsep dasar manajemen sumber daya manusia dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik	a. Ketepatan memahami kontrak perkuliahan. b. Ketepatan dalam menguraikan tentang konsep mata kuliah manajemen sumber daya manusia c. Ketepatan dalam menguraikan tentang konsep dasar manajemen sumber daya manusia	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	- Ceramah (150 menit)		Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia a. Kontrak perkuliahan b. RPS dan Teknik Penilaian c. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia d. Tren yang membentuk Manajemen Sumber Daya Manusia e. Manajer dalam Sumber Daya Manusia	
2	Mahasiswa mampu menguraikan tentang Undang-undang dan Kesempatan yang sama dalam pekerjaan melalui studi literatur dengan baik	a. Ketepatan menguraikan tentang Undang-undang dan Kesempatan yang sama dalam pekerjaan	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	- Ceramah - SCL - Diskusi (150 menit)		Undang-Undang dan Kesempatan Kerja yang Sama ● Kesempatan kerja yang sama ● Sikap terhadap Diskriminasi ● Ilustrasi Praktik Diskriminasi Ketenagakerjaan ● Proses penegakan komisi kesetaraan kesempatan kerja ● Program Pengelolaan Keberagaman dan Tindakan Afirmasi	
3	Mahasiswa mampu menguraikan tentang analisis dan strategi manajemen sumber daya manusia dengan	Ketepatan menguraikan tentang analisis dan strategi	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	- Ceramah - Diskusi (150 menit)		Analisis Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia ● Proses manajemen strategis	

	menyimak penjelasan dosen dengan baik	manajemen sumber daya manusia				<ul style="list-style-type: none"> ● Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia ● Matriks dan Tolak Ukur SDM 	
4	Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Job analysis</i> dan proses manajemen talenta melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan dalam menguraikan tentang <i>Job analysis</i> dan proses manajemen talenta	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> - Ceramah - Diskusi <p>(150 menit)</p>		<i>Job analysis</i> dan proses manajemenn talenta <ul style="list-style-type: none"> ● Proses manajemen talenta ● Dasar-dasar Job Analysis ● Metode Pengumpulan Informasi Job Analysis ● Menulis <i>Job Descriptions</i> ● Menulis <i>Job Spesifications</i> 	
5	Mahasiswa mampu menguraikan tentang perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan menguraikan tentang perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> - Ceramah - Diskusi <p>(150 menit)</p>		Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen <ul style="list-style-type: none"> ● Perencanaan dan Peramalan Tenaga Kerja ● Perekrutan Tenaga Kerja yang efektif ● Kandidat dari sumber internal ● Kandidat dari sumber eksternal ● Rekrutmen tenaga kerja yang beragam ● Pengembangan dan Penggunaan <i>Form Application</i> 	
6	Mahasiswa mampu memerinci tentang seleksi, tes dan wawancara melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan memerinci tentang seleksi, tes dan wawancara	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> - Ceramah - Diskusi <p>(150 menit)</p>		Seleksi, Tes Dan Wawancara <ul style="list-style-type: none"> ● Seleksi tenaga kerja ● Konsep dasar testing ● Jenis-jenis tes ● Sampel kerja dan simulasi ● Metode Investigasi latar belakang dan seleksi lainnya ● Jenis wawancara 	

						<ul style="list-style-type: none"> ● Kesalahan dalam wawancara ● Merancang dan melakukan wawancara efektif 	
7	Mahasiswa mampu menguraikan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan menguraikan tentang tentang pelatihan dan pengembangan karyawan	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi <p>(150 menit)</p>		Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan <ul style="list-style-type: none"> ● Orientasi karyawan baru ● Proses pelatihan ● Pelaksanaan program pelatihan ● Pelaksanaan program pengembangan manajemen ● Mengelola program perubahan organisasi ● Evaluasi pelatihan 	
8							
9	Mahasiswa mampu menguraikan tentang penilaian dan manajemen kinerja karyawan melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan menguraikan tentang penilaian dan manajemen kinerja karyawan	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi <p>(150 menit)</p>		Penilaian Dan Manajemen Kinerja <ul style="list-style-type: none"> ● Konsep dasar dalam manajemen kinerja dan penilaian kinerja ● Teknik-teknik dalam penilaian kinerja ● Menangani masalah penilaian dan wawancara ● Manajemen Kinerja ● Parktik manajemen talenta dan penilaian karyawan 	
10	Mahasiswa mampu menguraikan tentang retensi, keterikatan dan karir karyawan melalui studi literatur dengan baik	Ketepatan menguraikan tentang retensi, keterlibatan dan karir karyawan	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi <p>(150 menit)</p>		Retensi, Keterikatan Dan Karir Karyawan <ul style="list-style-type: none"> ● Mengelola pergantian dan retensi karyawan ● Keterikatan karyawan ● Manajemen karir ● Meningkatkan <i>coaching skills</i> 	

						<ul style="list-style-type: none"> ● Mengambil keputusan promosi 	
11	Mahasiswa mampu menelaah tentang strategi perencanaan gaji dan pembayaran insentif finansial melalui studi literatur dengan baik	Ketepatan menelaah tentang strategi perencanaan gaji dan pembayaran insentif finansial	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi (150 menit)		<ul style="list-style-type: none"> ● Strategi Perencanaan Gaji Dan Pembayaran Insentif Finansial ● Faktor dasar dalam menentukan tingkat gaji ● Metode evaluasi kerja ● Cara membuat rencana gaji yang kompetitif di pasar ● Penetapan gaji manajerial dan professional ● Topik-topik kontemporer dalam kompensasi ● Uang dan Motivasi ● Program insentif karyawan dan pengakuan karyawan ● Insentif untuk tenaga penjualan ● Insentif untuk manajer dan eksekutif ● Rencana insentif tim dan seluruh organisasi ● Merancang program insentif yang efektif 	
12	Mahasiswa mampu menelaah tentang tunjangan dan fasilitas melalui diskusi kelompok dengan cermat	Ketepatan dalam menelaah tentang tunjangan dan fasilitas	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● (150 menit)		<ul style="list-style-type: none"> ● Tunjangan dan Fasilitas ● Tunjangan ● Pay for time not worked ● Asuransi ● Pensiun ● Fasilitas 	

13	Mahasiswa mampu menelaah tentang Etika, Hak Pekerja Dan Disiplin melalui studi literatur dengan baik	Ketepatan dalam menelaah tentang Etika, Hak Pekerja Dan Disiplin	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Diskusi <p>(150 menit)</p>	<p>Etika, Hak Pekerja Dan Disiplin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etika dan perlakuan adil di tempat kerja • Perilaku etis di tempat kerja • Menggunakan metode MSDM untuk mendorong perilaku etis dan perlakuan yang adil • Mengelola kedisiplinan dan privasi karyawan • Mengelola Pemutusan Hubungan Kerja
14	Mahasiswa mampu menelaah tentang hubungan tenaga kerja dan perundingan kolektif melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan dalam menelaah tentang hubungan tenaga kerja dan perundingan kolektif	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Diskusi <p>(150 menit)</p>	<p>Hubungan Tenaga Kerja Dan Perundingan Kolektif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gerakan buruh • Serikat buruh dan Undang-undang Buruh • Gerakan serikat buruh dan pemilihan umum • Proses perundingan kolektif • Menangani perselisihan dan keluhan • Gerakan serikat buruh
15	Mahasiswa mampu menguraikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja melalui diskusi kelompok dengan baik	Ketepatan dalam menguraikan tentang kesehatan dan keselamatan kerja	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> • Ceramah • Diskusi <p>(150 menit)</p>	<p>Kesehatan Dan Keselamatan Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keselamatan kerja • Undang-Undang Keselamatan Kerja • Penyebab Kecelakaan Kerja • Mencegah Kecelakaan Kerja • Health Hazards Di tempat kerja: masalah dan solusi • Keamanan dan Keselamatan Kerja
16	Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester				

Metode Assessment

Mata Kuliah	Jenis Kurikulum	Jenis Assessment	Metode Assessment
Manajemen Sumber Daya Manusia	Intermediate	1.Diagnostic (Kehadiran, Keaktifan, Sikap) 2.Formativ (Tes/Kuis per materi/ pertemuan) 3.Summativ (UTS dan UAS)	Applay Knowledge 1. Presentasi 2. Tes Tertulis 3. Studi Kasus

INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

Bobot Penilaian Setiap Bentuk Asesmen

- Kinerja Individu / Presentasi: 20 %
- Kinerja Tim / Tugas Besar: 20%
- UTS: 20 %
- Tugas : 15%
- UAS: 25%

Skenario Kasus

No	Pertemuan /BAB/Chapter	Kasus	Textbook	Halaman
1	Pertemuan 2	Undang-Undang dan Kesempatan Kerja yang Sama	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
2	Pertemuan 3	Analisis Dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
3	Pertemuan 4	<i>Job analysis</i> dan proses manajemenn talenta	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
4	Pertemuan 5	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Rekrutmen	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
5	Pertemuan 6	Seleksi, Tes Dan Wawancara	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
6	Pertemuan 7	Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
7	Pertemuan 9	Penilaian Dan Manajemen Kinerja	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
8	Pertemuan 10	Retensi, Keterikatan Dan Karir Karyawan	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
9	Pertemuan 11	Strategi Perencanaan Gaji Dan Pembayaran Insentif Finansial	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
10	Pertemuan 12	Tunjangan dan Fasilitas	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	

11	Pertemuan 13	Etika, Hak Pekerja Dan Disiplin	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
12	Pertemuan 14	Hubungan Tenaga Kerja Dan Perundingan Kolektif	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	
13	Pertemuan 15	Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	Dessler, Gary. (2013). Human Resource Management 13 th edition. Pearson	

Rubrik Penilaian

Rubrik Penilaian Presentasi

Nomor Kelompok:

Nama/NIM Anggota:

1

2

3

4

Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (SUB-CPMK) yang diases:

Mata Kuliah :

Kode Mata Kuliah:

CP-MK	Kriteria	(45-49)	(50-59)	(60-74)	(75-100)
		<i>Inferior</i>	<i>Average</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>
	<i>Sistematika makalah</i>	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang salah	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar tetapi tidak lengkap	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar dan lengkap	Laporan disusun dengan sistematika yang benar dan lengkap ditambah dengan informasi pendukung yang sesuai
	<i>Kejelasan dan keruntutan makalah</i>	Laporan tidak jelas, tidak sesuai dengan keruntutan penulisan	Laporan kurang jelas, kurang sesuai dengan keruntutan penulisan	laporan jelas, tetapi penulisan kurang runtut	laporan jelas, dapat dipahami, ditulis secara runtut
	<i>Kelengkapan isi makalah terkait analisis dan solusi pembahasan kasus</i>	Laporan tidak lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus tetapi disajikan tidak sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus serta disajikan secara sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus, disajikan secara dan ditambah informasi pendukung

	<i>Susunan dan kelengkapan materi presentasi</i>	Materi presentasi tidak lengkap dan tidak disusun secara urut ataupun logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut, namun kurang logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis	Materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis
	<i>Penyajian materi yang disampaikan</i>	Materi tidak lengkap dan disajikan tidak relevan	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan tetapi disajikan dengan tidak menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik dan sistematis
	<i>Penguasaan materi presentasi</i>	Presenter tidak/ sebagian besar tidak menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai sebagian materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan dan mampu mengaitkan dengan informasi yang relevan
	<i>Kemampuan menjawab pertanyaan</i>	Presenter tidak mampu menjawab pertanyaan audiens	Presenter menjawab pertanyaan audiens dengan kurang baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan sangat baik
	<i>Kemampuan presentasi</i>	Presentasi disampaikan dengan tidak/ kurang menarik	Presentasi disampaikan dengan cukup menarik	Presentasi disampaikan dengan menarik	Presentasi disampaikan dengan sangat menarik
	<i>Kecepatan dan kejelasan penyampaian materi</i>	Materi disampaikan dengan tempo cepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo cepat dengan pengucapannya yang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dengan pengucapannya yang jelas

Rubrik Penilaian Kinerja Individu di dalam Tim

Nomor Kelompok:					
Nama/NIM Anggota:					
1					
2					
3					
4					
Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (Sub-CPMK) yang diases:					
Mata Kuliah :					
Kode Mata Kuliah:					
Sub CP-MK	Kriteria	(45-49)	(50-59)	(60-74)	(75-100)
		<i>Inferior</i>	<i>average</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>
	<i>Menerima masukan, berbagi informasi, dan mendengarkan anggota tim lainnya (rekan sejawat)</i>	Anggota tim kurang mau menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim mau sebagian menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan sangat baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya
	<i>Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan</i>	Anggota tim selalu terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
	<i>Partisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</i>	Anggota tim tidak berpartisipasi dalam pekerjaan	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi tidak dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan berdedikasi

	<i>Respon terhadap setiap anggota tim lainnya</i>	Anggota tim kurang merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim cukup merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan sangat baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan
	<i>Kehadiran Individu</i>	12 pertemuan	13 pertemuan	14 pertemuan	15-16 pertemuan