



**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 Perubahan              | MNJ 4220   | Manajemen  | T=3         | P=0 | Ganjil              | 30 November 2023 |
| <b>OTORISASI</b>                 | <b>Pengembang RPS</b>  | <b>Koordinator RMK</b>   |             |     | <b>Ketua PRODI</b>  |                  |
|                                  | 1.Prof. Dr. Susi Hendriani, SE., M. Si.<br>2.Prof. Dr. Zulfadi ,SE., MBA.<br>3.Marzolina, SE., MM.<br>4.Dewita Suryati Ningsih,SE., MBA.<br>5.Arwinence Pramadewi,SE., MM.<br>6.Dra. Nuryanti, M.Si<br>7.Arika Fitriani,SE, M.Si<br>8.Rahmat Junaidi,S.E., M.M | Prof. Dr. Susi Hendriani, SE., M. Si   |             |     | Sri Restuti, SE.,MM |                  |
| <b>Capaian Pembelajaran (CP)</b> | <b>CPL-PRODI yang dibebankan pada MK</b>   |  |             |     |                     |                  |
|                                  | CPL -6   | Mahasiswa mampu melaksanakan fungsi manajerial dan operasional dengan bekerjasama dalam tim di berbagai jenis organisasi melalui tindakan solutif yang tepat |             |     |                     |                  |
|                                  | CPL - 8  | Mahasiswa mampu melaksanakan kajian empiris dan menggunakan teknologi informasi bidang manajemen dan bisnis dengan baik                                      |             |     |                     |                  |
|                                  | <b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>   |  |             |     |                     |                  |
|                                  | CPMK-1   | Mahasiswa mampu menguraikan konsep dasar pengembangan organisasi dengan menyimak penjelasan dosen secara cermat  |             |     |                     |                  |
|                                  | CPMK 2   | Mahasiswa mampu menguraikan proses pengembangan organisasi melalui studi literatur dengan cermat   |             |     |                     |                  |
|                                  | CPMK 3   | Mahasiswa mampu mengonsepkan proses intervensi manusia melalui studi literatur dengan baik   |             |     |                     |                  |
|                                  | CPMK 4   | Mahasiswa mampu menelaah teknostruktural intervensi melalui diskusi kelompok dengan baik   |             |     |                     |                  |
| CPMK 5                           | Mahasiswa mampu menelaah intervensi sumber daya manusia melalui diskusi kelompok dengan baik   |  |             |     |                     |                  |

|                             |  |  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|-----------------------------|--|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                             | CPMK 6   | Mahasiswa mampu menguraikan intervensi perubahan strategis melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | CPMK 7   | Mahasiswa mampu menguraikan aplikasi khusus pengembangan organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik   |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | <b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>   |  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 1   | Mahasiswa mampu menguraikan konsep dasar pengembangan organisasi dengan menyimak penjelasan dari dosen secara cermat   |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 2   | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>entering, contracting</i> dan <i>diagnosing</i> pada organisasi dengan menyimak penjelasan dari dosen secara cermat         |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 3   | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information</i> dan <i>Designing Interventions</i> melalui studi literatur dengan baik    |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 4   | Mahasiswa mampu menelaah tentang manajemen perubahan serta evaluasi dan institusionalisasi intervensi pengembangan organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 5   | Mahasiswa mampu memerinci tentang pendekatan proses antar pribadi, kelompok dan organisasi melalui diskusi kelas dengan cermat                                     |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 6   | Mahasiswa mampu menguraikan tentang restrukturisasi organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 7   | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Employee Involvement</i> dan <i>Work Design</i> melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 8   | Mahasiswa mampu menguraikan tentang manajemen kinerja dan manajemen talenta melalui diskusi kelompok dengan baik   |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 9   | Mahasiswa mampu memerinci tentang keragaman dan kesejahteraan tenaga kerja melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 10  | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan transformasional melalui diskusi kelompok dengan baik   |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 11  | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan berkelanjutan melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 12  | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan transorganisasional melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 13  | Mahasiswa mampu menguraikan tentang pengembangan organisasi untuk ekonomi, ekologi, sosial dan non industrial melalui diskusi kelompok dengan baik                 |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | Sub-CPMK 14  | Mahasiswa mampu menguraikan arah pengembangan organisasi di masa depan melalui diskusi kelompok dengan baik  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             | <b>Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK</b>  |  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |
|                             |  | Sub-CPMK 1   | Sub-CPMK 2 | Sub-CPMK 3 | Sub-CPMK 4 | Sub-CPMK 5 | Sub-CPMK 6 | Sub-CPMK 7 | Sub-CPMK 8 | Sub-CPMK 9 | Sub-CPMK 10 | Sub-CPMK 11 | Sub-CPMK 12 | Sub-CPMK 13 | Sub-CPMK 14 |
|                             | CPL 6  | √  |            | √          | √          |            | √          | √          | √          | √          | √           |             |             |             |             |
|                             | CPL 8  |  | √          |            |            | √          |            |            |            |            |             | √           | √           | √           | √           |
| <b>Deskripsi Singkat MK</b> | Mata kuliah ini memberikan pemahaman konsep mengenai tantangan – tantangan yang dihadapi dalam suatu proses perubahan, baik di tingkat strategis, tim, dan individu sehingga proses transformasi dalam sebuah organisasi dapat berhasil. Dalam hal ini pemimpin organisasi memiliki peran kunci untuk menentukan arah, kebijakan, dan strategi yang harus ditempuh untuk melakukan perubahan |  |            |            |            |            |            |            |            |            |             |             |             |             |             |

|  |  |              |   |                  |  |
|--|--|--------------|---|------------------|--|
| <b>Bahan Kajian:<br/>Materi<br/>Pembelajaran</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konsep dasar pengembangan organisasi</li> <li>2. <i>Entering, contracting</i> dan <i>diagnosing</i> pada organisasi</li> <li>3. <i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information</i> dan <i>Designing Interventions</i></li> <li>4. Manajemen perubahan serta evaluasi dan institusionalisasi intervensi pengembangan organisasi</li> <li>5. Pendekatan proses antar pribadi, kelompok dan organisasi</li> <li>6. Restrukturisasi organisasi</li> <li>7. <i>Employee Involvement</i> dan <i>Work Design</i></li> <li>8. Manajemen kinerja dan manajemen talenta</li> <li>9. Keragaman dan kesejahteraan tenaga kerja</li> <li>10. Perubahan transformasional</li> <li>11. Perubahan berkelanjutan</li> <li>12. Perubahan transorganisasional</li> <li>13. Pengembangan organisasi untuk ekonomi, ekologi, sosial dan non industrial</li> <li>14. Arah pengembangan organisasi di masa depan</li> </ol> |              |   |                  |  |
| <b>Pustaka</b>                                   | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;"><b>Utama</b></td> <td>1. Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. <i>Organizational Development and change</i>, 10th Edition. USA :Cengage Learning</td> </tr> <tr> <td><b>Pendukung</b></td> <td> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Palmer, Ian., Dunford, Richard., Akin &amp; Gib. 2009. <i>Managing Organizational Change</i>, 2nd Edition. USA :McGraw Hill</li> <li>2. Schiemann, W. 2011. <i>Allignment Capability Engagement</i> (Edisi Terjemahan). Jakarta : PPM</li> <li>3. Wibowo, 2006. <i>Manajemen Perubahan</i>. Jakarta : Raja Grafindo Persada</li> <li>4. Winardi,2009. <i>Manajemen Perubahan (The Management of Change)</i>. Jakarta : Kencana.</li> </ol> </td> </tr> </table>  | <b>Utama</b> | 1. Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. <i>Organizational Development and change</i> , 10th Edition. USA :Cengage Learning | <b>Pendukung</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Palmer, Ian., Dunford, Richard., Akin &amp; Gib. 2009. <i>Managing Organizational Change</i>, 2nd Edition. USA :McGraw Hill</li> <li>2. Schiemann, W. 2011. <i>Allignment Capability Engagement</i> (Edisi Terjemahan). Jakarta : PPM</li> <li>3. Wibowo, 2006. <i>Manajemen Perubahan</i>. Jakarta : Raja Grafindo Persada</li> <li>4. Winardi,2009. <i>Manajemen Perubahan (The Management of Change)</i>. Jakarta : Kencana.</li> </ol> |
| <b>Utama</b>                                     | 1. Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. <i>Organizational Development and change</i> , 10th Edition. USA :Cengage Learning  |              |   |                  |  |
| <b>Pendukung</b>                                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Palmer, Ian., Dunford, Richard., Akin &amp; Gib. 2009. <i>Managing Organizational Change</i>, 2nd Edition. USA :McGraw Hill</li> <li>2. Schiemann, W. 2011. <i>Allignment Capability Engagement</i> (Edisi Terjemahan). Jakarta : PPM</li> <li>3. Wibowo, 2006. <i>Manajemen Perubahan</i>. Jakarta : Raja Grafindo Persada</li> <li>4. Winardi,2009. <i>Manajemen Perubahan (The Management of Change)</i>. Jakarta : Kencana.</li> </ol>   |              |   |                  |  |
| <b>Dosen Pengampu</b>                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prof. Dr. Susi Hendriani, SE., M. Si.</li> <li>2. Prof. Dr. Zulfadi ,SE., MBA.</li> <li>3. Marzolina, SE., MM.</li> <li>4. Dewita Suryati Ningsih,SE., MBA.</li> <li>5. Arwinence Pramadewi,SE., MM.</li> <li>6. Dra. Nuryanti, M.Si</li> <li>7. Arika Fitriani,SE, M.Si</li> <li>8. Rahmat Junaidi,S.E., M.M</li> </ol>   |              |   |                  |  |
| <b>Matakuliah syarat</b>                         | Manajemen Sumber Daya Manusia  |              |   |                  |  |

| 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 konsep dasar pengembangan organisasi dengan menyimak penjelasan dari dosen secara cermat | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ketepatan memahami kontrak perkuliahan.</li> <li>b. Ketepatan dalam memahami tentang konsep dasar pengembangan organisasi</li> </ul> | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap | - Ceramah<br><br>(150 menit)                                   |                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kontrak perkuliahan</li> <li>b. RPS dan Teknik Penilaian</li> <li>c. Pengembangan organisasi</li> <li>d. Perkembangan dan relevansi pengembangan organisasi</li> <li>e. Sejarah pengembangan organisasi</li> <li>f. Evolusi pengembangan organisasi</li> <li>g. Teori perubahan terencana</li> <li>h. Model umum perubahan terencana</li> <li>i. Jenis-jenis perubahan terencana</li> <li>j. Kritik atas perubahan terencana</li> <li>k. Kompetensi praktisi pengembangan organisasi</li> </ul> | <b>10</b>           |

|   |   |   |   |   |  |  |    |
|---|---|---|---|---|--|--|----|
|   |   |   |   |   |  | l. Praktisi pengembangan organisasi professional<br>m. Nilai dan etika profesi   |    |
| 2 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>entering, contracting</i> dan <i>diagnosing</i> pada organisasi dengan menyimak penjelasan dari dosen secara cermat      | <p>a. Ketepatan dalam menjelaskan tentang konsep dasar manajemen</p> <p>b. Ketepatan untuk menguraikan tentang sejarah ilmu manajemen</p> | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi (SCL)</li> </ul> <p>(150 menit)</p> |  | <p><b><i>Entering, Contracting Dan Diagnosing</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Membentuk hubungan pengembangan organisasi</li> <li>● Membuat kontrak</li> <li>● Isu-isu proses interpersonal dalam membuat kontrak</li> <li>● Pengertian diagnosis</li> <li>● Pentingnya model diagnostic</li> <li>● Model system terbuka</li> <li>● Diagnosis tingkat organisasi</li> <li>● Diagnosis kelompok</li> <li>● Diagnosis individu</li> </ul> | 10 |
| 3 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information</i> dan <i>Designing Interventions</i> melalui studi literatur dengan baik | a. Ketepatan menguraikan tentang <i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information</i> dan <i>Designing Interventions</i>                  | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>       |  | <p><b><i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information dan Designing Interventions</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mengumpulkan data</li> <li>● Sampling</li> <li>● Analisis data</li> <li>● Umpan balik data</li> <li>● Survey umpan balik</li> <li>● Pengertian intervensi</li> </ul>   | 5  |

|   |  |  |   |   |  |   |    |
|---|--|--|---|---|--|---|----|
|   |  |  |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Intervensi yang efektif</li> <li>● Bagaimana mendesain intervensi yang efektif</li> </ul>  |    |
| 4 | Mahasiswa mampu menelaah tentang manajemen perubahan serta evaluasi dan institusionalisasi intervensi pengembangan organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik | Ketepatan menjelaskan tentang manajemen perubahan serta evaluasi dan institusionalisasi intervensi pengembangan organisasi | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | - Ceramah<br>- Diskusi<br><br>(150 menit) |  | <b>Manajemen Perubahan Serta Evaluasi Dan Institusionalisasi Intervensi Pengembangan Organisasi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Gambaran umum aktivitas perubahan</li> <li>● Mendorong perubahan</li> <li>● Merancang visi</li> <li>● Membangun dukungan politik</li> <li>● Mengelola transisi</li> <li>● Mempertahankan momentum</li> <li>● Evaluasi intervensi pengembangan organisasi</li> <li>● Institusionalisasi Perubahan Organisasi</li> </ul> | 10 |
| 5 | Mahasiswa mampu memerinci tentang pendekatan proses antar pribadi, kelompok dan organisasi melalui diskusi kelas dengan cermat                                     | Ketepatan untuk menjelaskan tentang pendekatan proses antar pribadi, kelompok dan organisasi                               | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | - Ceramah<br>- Diskusi<br><br>(150 menit) |  | <b>Pendekatan Proses Antar Pribadi, Kelompok dan Organisasi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Proses konsultasi</li> <li>● Intervensi pihak ketiga</li> <li>● Membangun tim</li> </ul>   | 10 |

|   |   |  |  |   |  |  |    |
|---|---|--|--|---|--|--|----|
|   |   |  |  |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pertemuan konfrontasi organisasi</li> <li>● Intervensi hubungan antar kelompok</li> <li>● Intervensi kelompok besar</li> </ul>  |    |
| 6 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang restrukturisasi organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik                         | Ketepatan menguraikan tentang restrukturisasi organisasi                               | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, | - Ceramah<br>- Diskusi<br><br>(150 menit)   |  | <b>Restrukturisasi Organisasi</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Desain structural</li> <li>● Downsizing</li> <li>● Reengineering</li> </ul>   | 5  |
| 7 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang <i>Employee Involvement</i> dan <i>Work Design</i> melalui diskusi kelompok dengan baik | Ketepatan dalam menguraikan tentang <i>Employee Involvement</i> dan <i>Work Design</i> | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, | - Ceramah<br>- Diskusi<br><br>(150 nit)   |  | <b><i>Employee Involvement dan Work Design</i></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Pengertian <i>Employee Involvement</i></li> <li>● <i>Employee Involvement Interventions</i></li> <li>● <i>Engineering Approach</i></li> <li>● Pendekatan motivasi</li> <li>● Pendekatan sistem sosioteknologi</li> <li>● Mendesain pekerjaan untuk kebutuhan teknis dan pribadi</li> </ul> | 5  |
| 8 | <b>Ujian Tengah Semester (UTS)</b>  |  |  |   |  |  |    |
| 9 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang manajemen kinerja dan manajemen talenta melalui diskusi kelompok dengan baik            | Ketepatan menguraikan tentang manajemen kinerja dan manajemen talenta                  | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ceramah</li> <li>● Diskusi</li> </ul><br>(150 menit) |  | <b>Manajemen Kinerja Dan Manajemen Talenta</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Model manajemen kinerja</li> <li>● Penetapan tujuan</li> </ul>   | 10 |

|    |   |  |   |   |  |  |    |
|----|---|--|---|---|--|--|----|
|    |   |  |   |   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penilaian kinerja</li> <li>• Sistem penghargaan</li> <li>• Pelatihan dan pendampingan</li> <li>• Intervensi pengembangan manajemen dan kepemimpinan</li> <li>• Intervensi perencanaan dan pengembangan karir</li> </ul> |    |
| 10 | Mahasiswa mampu memerinci tentang keragaman dan kesejahteraan tenaga kerja melalui diskusi kelompok dengan baik | Ketepatan dalam memerinci tentang keragaman dan kesejahteraan tenaga kerja | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p> |  | <b>Keragaman Dan Kesejahteraan Tenaga Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Intervensi keragaman tenaga kerja</li> <li>• Intervensi stres dan kesehatan tenaga kerja</li> </ul>   | 5  |
| 11 | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan transformasional melalui diskusi kelompok dengan baik                | Ketepatan dalam menelaah tentang perubahan transformasional                | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p> |  | <b>Perubahan Transformasional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karakteristik perubahan transformasional</li> <li>• Desain organisasi</li> <li>• Perubahan strategis terintegrasi</li> <li>• Perubahan budaya</li> </ul>                              | 10 |
| 12 | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan berkelanjutan melalui diskusi kelompok dengan baik                   | Ketepatan dalam menelaah tentang perubahan berkelanjutan                   | Kriteria:<br>Kehadiran,<br>Keaktifan,<br>Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p> |  | <b>Perubahan Berkelanjutan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan strategi dinamis</li> <li>• Self-Designing</li> </ul>   | 5  |

|    |  |   |  |  |  |  |   |
|----|--|---|--|--|--|--|---|
|    |  |   |  |  |  | Organizations <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisasi pembelajaran</li> <li>• Organisasi yang dibangun untuk perubahan</li> </ul>  |   |
| 13 | Mahasiswa mampu menelaah tentang perubahan transorganisasional melalui diskusi kelompok dengan baik  | Ketepatan dalam menelaah tentang perubahan transorganisasional  | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit) |  | <b>Perubahan Transorganisasional</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dasar pemikiran transorganisasional</li> <li>• Merger dan akuisisi</li> <li>• Intervensi aliansi strategis</li> <li>• Intervensi jaringan</li> </ul>   | 5 |
| 14 | Mahasiswa mampu menguraikan tentang pengembangan organisasi untuk ekonomi, ekologi, sosial dan non industrial melalui diskusi kelompok dengan baik | Ketepatan menguraikan tentang pengembangan organisasi untuk ekonomi, ekologi, sosial dan non industrial | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit) |  | <b>Pengembangan Organisasi Untuk Ekonomi, Ekologi, Sosial Dan Non Industrial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisasi manajemen berkelanjutan</li> <li>• Perubahan sosial global</li> <li>• Pengembangan organisasi dalam pelayanan kesehatan</li> <li>• Pengembangan Organisasi dalam Sistem Sekolah Umum</li> <li>• Pengembangan Organisasi di Sektor Publik</li> <li>• Pengembangan</li> </ul> | 5 |

|    |   |  |  |   |  |  |   |
|----|---|--|--|---|--|--|---|
|    |   |  |  |   |  | Organisasi dalam Bisnis Milik Keluarga   |   |
| 15 | Mahasiswa mampu menguraikan arah pengembangan organisasi di masa depan melalui diskusi kelompok dengan baik | Ketepatan dalam menguraikan arah pengembangan organisasi di masa depan | Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul><br>(150 menit) |  | <b>Menguraikan Arah Pengembangan Organisasi Di Masa Depan</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Tren dalam pengembangan organisasi</li> <li>•Tren dalam konteks pengembangan organisasi</li> </ul> | 5 |
| 16 | <b>Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester</b>   |  |  |   |  |  |   |

#### Metode Assessment

| Mata Kuliah         | Jenis Kurikulum | Jenis Assessment   | Metode Assessment   |
|---------------------|-----------------|--|---|
| Manajemen Perubahan | Intermediate    | 1. Diagnostik ( kehadiran, keaktifan, sikap)<br>2. Formatif (Tugas per materi dan kuis)<br>3. Sumatif (UTS &UAS) | Apply Knowledge<br>1. Presentasi<br>2. Tes Tertulis<br>3. Makalah |

## INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

### 1. 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            | <i>Entering, contracting dan diagnosing</i> pada organisasi                                  | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 2  | Pertemuan 3            | <i>Collecting, Analyzing, Diagnostic Information dan Designing Interventions</i>             | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 3  | Pertemuan 4            | Manajemen perubahan serta evaluasi dan institusionalisasi intervensi pengembangan organisasi | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 4  | Pertemuan 5            | Pendekatan proses antar pribadi, kelompok dan organisasi                                     | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 5  | Pertemuan 6            | Restrukturisasi organisasi   | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 6  | Pertemuan 7            | <i>Employee Involvement dan Work Design</i>  | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 7  | Pertemuan 9            | Manajemen kinerja dan manajemen talenta  | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 8  | Pertemuan 10           | Keragaman dan kesejahteraan tenaga kerja   | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 9  | Pertemuan 11           | Perubahan transformasional   | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 10 | Pertemuan 12           | Perubahan berkelanjutan  | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 11 | Pertemuan 13           | Perubahan transorganisasional  | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 12 | Pertemuan 14           | Pengembangan organisasi untuk ekonomi, ekologi, sosial dan non industrial                    | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |
| 13 | Pertemuan 15           | Arah pengembangan organisasi di masa depan   | Cummings, T.G and Worley, C. G. 2015. Organizational Development and change, 10th Edition. USA :Cengage Learning |         |

## 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)<br><i>Inferior</i>                                    | (50-59)<br><i>Average</i>  | (60-74)<br><i>Good</i>  | (75-100)<br><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  |

