



**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
Perilaku Keorganisasian	MNJ 5324	Manajemen	T=2	P=1	Ganjil	14 Agustus 2023
<b>OTORISASI</b>	<b>Pengembang RPS</b>		<b>Koordinator RMK</b>		<b>Ketua PRODI</b>	
	1. Prof. Dr. Hj. Marnis, SE., MS 2. Prof. Dr. Zulfadil, SE., MBA 3. Marzolina, SE., MM 4. Sri Restuti, SE., MM 5. Dewita Suryati Ningsih, SE., MBA 6. Arwinence Pramadewi, SE., MM 7. Ahmad, Rifqi, SE., M.Si 8. Arika Fitriani, SE., M.Si		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-2	Mahasiswa mampu memecahkan permasalahan ( <i>problem solving</i> ) bidang manajemen dengan prinsip-prinsip manajemen, sains dan etika akademik secara komprehensif				
	CPL-6	Mahasiswa mampu melaksanakan fungsi manajerial dan operasional dengan bekerjasama dalam tim di berbagai jenis organisasi melalui tindakan solutif yang tepat				
	<b>Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)</b>					
	CPMK-1	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang konsep perilaku organisasi melalui penjelasan dosen dengan baik				
	CPMK 2	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang dasar-dasar pembentuk perilaku individu melalui membaca sumber bacaan dengan baik				
	CPMK 3	Mahasiswa mampu menerangkan tentang perilaku kelompok melalui diskusi dengan baik				
	CPMK 4	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang sistem organisasi melalui studi kasus dengan baik				
	<b>Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)</b>					
	Sub-CPMK 1	Mahasiswa mampu memahami tentang makna perilaku organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik				
	Sub-CPMK 2	Mahasiswa mampu menjelaskan dan menganalisis keberagaman dalam organisasi melalui studi kasus dengan baik				
	Sub-CPMK 3	Mahasiswa mampu menganalisis sikap dan kepuasan kerja melalui studi kasus dengan baik				
	Sub-CPMK 4	Mahasiswa mampu membedakan emosi dan suasana hati melalui diskusi kelompok dengan baik				
	Sub-CPMK 5	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kepribadian dan nilai individu di organisasi melalui studi kasus dengan baik				
Sub-CPMK 6	Mahasiswa mampu menilai persepsi dan membuat keputusan individu yang tepat dalam organisasi melalui diskusi kelas					

		dengan baik													
	Sub-CPMK 7	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang pengembangan dan dinamika kelompok dalam organisasi melalui diskusi kelas dengan baik													
	Sub-CPMK 8	Mahasiswa mampu membangun kerjasama tim di dalam organisasi melalui diskusi kelas dengan baik													
	Sub-CPMK 9	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kekuasaan dan politik dalam mencapai tujuan organisasi melalui studi literatur dengan baik													
	Sub-CPMK 10	Mahasiswa mampu membangun konflik dan negosiasi di dalam organisasi melalui studi kasus dengan dengan baik													
	Sub-CPMK 11	Mahasiswa mampu mendesain struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui contoh profil perusahaan dengan baik													
	Sub-CPMK 12	Mahasiswa mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat melalui contoh kasus dengan baik													
	Sub-CPMK 13	Mahasiswa mampu menilai perubahan dan stress kerja dalam organisasi melalui contoh kasus dengan baik													
	Sub-CPMK 14	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang perilaku organisasi melalui presentasi kelompok dengan komprehensif													
	<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 2			✓	✓		✓				✓		✓	✓	
	CPL 6	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓			✓
<b>Deskripsi Singkat MK</b>	Mata kuliah perilaku keorganisasian mempelajari konsep dasar mengenai pengaruh individu, kelompok dan sistem organisasi terhadap perilaku individu dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi.														
<b>Bahan Kajian: Materi Pembelajaran</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku Organisasi</li> <li>2. Keberagaman dalam organisasi</li> <li>3. Sikap dan kepuasan kerja</li> <li>4. Emosi dan suasana hati</li> <li>5. Kepribadian dan nilai individu dalam organisasi</li> <li>6. Penilaian persepsi</li> <li>7. Pengembangan dan dinamika kelompok</li> <li>8. Kerjasama tim</li> <li>9. Kekuasaan dan politik dalam mencapai tujuan organisasi</li> <li>10. Konflik dan Negosiasi</li> <li>11. Desain struktur organisasi</li> <li>12. Budaya organisasi</li> <li>13. Perubahan dan stress kerja</li> </ol>														
<b>Pustaka</b>	<b>Utama</b>														
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku Keorganisasian, Edisi 16, Stephen P. Robbins &amp; Timothy A. Judge, Penerbit Salemba Empat</li> <li>2. Kinicki &amp; Kreitner. 2007. Organizational Behavior, 7th ed. New York: The McGraw Hill Companies, Inc</li> </ol>														
	<b>Pendukung</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buku referensi penunjang lain dan jurnal-jurnal</li> </ol>												
<b>Dosen Pengampu</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prof. Dr. Marnis, SE.,MS</li> </ol>														

	2. Prof. Dr. Susi Hendriani, SE.,M.Si 3. Prof. Dr. Zulfadil, SE.,MBA 4. Marzolina, SE.,MM 5. Arwinence Pramadewi, SE.,MM 6. Arika Fitriani, SE., M.Si
--	---

<b>Matakuliah syarat</b>	1. 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 memahami tentang makna perilaku organisasi melalui diskusi kelompok dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan menjelaskan tentang makna perilaku organisasi;</li> <li>● Ketepatan menjelaskan pentingnya kajian sistematis dalam perilaku organisasi;</li> <li>● Ketepatan menjelaskan disiplin ilmu yang berkontribusi dalam bidang Perilaku Organisasi.</li> <li>● Ketepatan menjelaskan hal mutlak dalam perilaku organisasi</li> <li>● Ketepatan menjelaskan tantangan dan peluang untuk Perilaku Organisasi</li> <li>● Ketepatan membandingkan tiga analisis dalam</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	- Ceramah dan Diskusi (SCL)  (150 menit)		a. Kontrak perkuliahan b. RPS dan Teknik Penilaian c. Definisi Perilaku Organisasi d. Disiplin Ilmu yang berkontribusi dalam Bidang Perilaku Organisasi e. Tantang dan Peluang untuk Perilaku Organisasi  <b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 1-22</b>	<b>10</b>

		model perilaku organisasi					
2	Mahasiswa mampu menjelaskan dan menganalisis keberagaman dalam organisasi melalui studi kasus dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan menjelaskan dua bentuk utama keragaman tenaga kerja;</li> <li>● Ketepatan mengenali stereotip dan memahami bagaimana fungsinya dalam tatanan organisasi.</li> <li>● Ketepatan mengidentifikasi karakteristik-karakteristik biografis penting dan menjelaskan hubungannya terhadap perilaku organisasi.</li> <li>● Ketepatan membandingkan kemampuan intelektual dan fisik</li> <li>● Ketepatan menjelaskan bagaimana organisasi mengelola keragaman dengan efektif</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Keragaman dalam Organisasi  <b>Robbins &amp; Judge (2015) Hal: 25-41</b>	<b>15</b>
3	Mahasiswa mampu menganalisis sikap dan kepuasan kerja melalui studi kasus dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan membandingkan komponen sikap</li> <li>● Ketepatan meringkas hubungan antara sikap dan perilaku</li> <li>● Ketepatan membandingkan</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Sikap dan Kepuasan Kerja  <b>Robbins &amp; Judge (2015) Hal: 43-56</b>	<b>15</b>

		<p>dan membedakan sikap-sikap kerja utama</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mendefinisikan kepuasan kerja dan menunjukkan bagaimana kita dapat mengukurnya</li> <li>• Ketepatan meringkaskan sebab-sebab utama kepuasan kerja</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi empat respons pekerja terhadap ketidakpuasan</li> </ul>					
4	<p>Mahasiswa mampu membedakan emosi dan suasana hati melalui diskusi kelompok dengan baik</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan membedakan antara emosi dan suasana hati</li> <li>• Ketepatan mendiskusikan apakah emosi rasional dan apakah fungsi dari emosi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi sumber-sumber emosi dan suasana hati</li> <li>• Ketepatan menunjukkan pengaruh emosi terhadap pekerja</li> <li>• Ketepatan menjelaskan teori peristiwa-peristiwa afektif dan aplikasinya</li> <li>• Ketepatan membandingkan</li> </ul>	<p>Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		<p>Emosi dan Suasana Hati</p> <p><b>Robbins &amp; Judge (2015) Hal: 59-80</b></p>	5

		<p>bukti yang mendukung dan menentang kecerdasan emosional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan mengidentifikasi strategi-strategi bagi pengaturan emosi dan kemungkinan efek-efeknya</li> <li>● Ketepatan mengaplikasikan konsep-konsep emosi dan suasana hati pada isu-isu spesifik perilaku organisasi</li> </ul>					
5	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kepribadian dan nilai Individu di organisasi melalui studi kasus dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan menjelaskan kepribadian, cara pengukurannya, dan faktor-faktor pembentuknya</li> <li>● Ketepatan menjelaskan kerangka kerja Indikator Tipe Kepribadian Myers-Briggs serta kekuatan dan kelemahannya</li> <li>● Ketepatan mengidentifikasi sifat-sifat utama dalam model Lima Besar</li> <li>● Ketepatan mendemonstrasikan bagaimana fitur-fitur Lima Besar memprediksi</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		<p>Kepribadian dan Nilai</p> <p><b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 81-101</b></p>	5

		<p>perilaku di tempat kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mendeskripsikan bagaimana situasi mempengaruhi apakah kepribadian memprediksi perilaku</li> <li>• Ketepatan membandingkan nilai-nilai terminal dan instrumental</li> <li>• Ketepatan membandingkan perbedaan-perbedaan generasional dalam nilai-nilai Ketepatan mengidentifikasi lima nilai dimensi Hofstede dan budaya nasional</li> </ul>					
6	<p>Mahasiswa mampu menilai persepsi dan membuat keputusan individu yang tepat dalam organisasi melalui diskusi kelas dengan baik</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mendefinisikan persepsi dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhinya</li> <li>• Ketepatan menjelaskan teori atribusi, dan mengetahui tiga penentu atribusi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi jalan pintas yang individu gunakan dalam penilaian mengenai orang lain</li> </ul>	<p>Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		<p>Persepsi dan Pengambilan Keputusan Individu</p> <p><b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 103-125</b></p>	15

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan menjelaskan hubungan antara persepsi dan pengambilan keputusan</li> <li>● Ketepatan membandingkan model rasional pengambilan keputusan dengan rasional terbatas dan intuisi</li> <li>● Ketepatan menjelaskan bias atau kesalahan keputusan yang umum</li> <li>● Ketepatan menjelaskan bagaimana perbedaan-perbedaan individu dan batasan-batasan organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan</li> <li>● Ketepatan membandingkan tiga kriteria keputusan etis</li> <li>● Ketepatan mendefinisikan kreativitas dan menjelaskan model tiga tahap dari kreativitas</li> </ul>					
7	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang pengembangan dan dinamika kelompok dalam organisasi melalui diskusi kelas dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ketepatan mendefinisikan kelompok, dan mengenal tipe</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ceramah</li> <li>- Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		<p>Dasar dari perilaku kelompok</p> <p><b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 177-201</b></p>	<b>5</b>



		<p>kelompok yang berbeda;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● ketepatan identifikasi lima tahap pengembangan kelompok</li><li>● ketepatan memperlihatkan bagaimana peranan perubahan kebutuhan dalam situasi yang berbeda</li><li>● ketepatan mendemonstrasikan bagaimana besaran kelompok mempengaruhi kinerja kelompok</li><li>● ketepatan membandingkan antara manfaat dan kelemahan dari kelompok yang kompak</li><li>● ketepatan menjelaskan implikasi keragaman bagi efektivitas kelompok</li><li>● ketepatan membandingkan antara kelebihan dan kekurangan dari pengambilan keputusan kelompok</li><li>● ketepatan membandingkan antara efektivitas teknik berinteraksi,</li></ul>					
--	--	---	--	--	--	--	--

		sumbang pendapat, dan kelompok nominal					
<b>8</b>	<b>Ujian Tengah Semester (UTS)</b>						<b>30</b>
<b>9</b>	Mahasiswa mampu membangun kerjasama tim di dalam organisasi melalui diskusi kelas dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menganalisis pertumbuhan popularitas tim dalam organisasi</li> <li>• Ketepatan membandingkan kelompok dengan tim</li> <li>• Ketepatan membandingkan lima tipe tim</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi karakteristik dari tim yang efektif</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana organisasi dapat menciptakan para pemain tim</li> <li>• Ketepatan memutuskan kapan menggunakan para individual dan bukannya tim</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Memahami Kerja Tim  <b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 205-222</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang kekuasaan dan politik dalam mencapai tujuan organisasi melalui studi literatur dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mendefinisikan kekuasaan serta membedakan kepemimpinan dengan kekuasaan</li> <li>• Ketepatan membedakan lima dasar kekuasaan</li> <li>• Ketepatan menjelaskan peran</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Kekuasaan dan Politik  <b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 279-303</b>	<b>5</b>

		<p>ketergantungan dalam hubungan kekuasaan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mengidentifikasi sembilan kekuasaan atau taktik-taktik yang mempengaruhi dan kontingensi mereka</li> <li>• Ketepatan menunjukkan hubungan antara pelecehan seksual dengan penyalahgunaan kekuasaan</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari perilaku politik</li> <li>• Ketepatan menerapkan pengalaman dari teknik-teknik manajemen</li> <li>• Ketepatan menentukan apakah suatu tindakan politik bersifat etis</li> </ul>					
11	Mahasiswa mampu membangun konflik dan negosiasi di dalam organisasi melalui studi kasus dengan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan membedakan pandangan atas konflik di antara para tradisional dan yang interaksionis</li> <li>• Ketepatan menggambarkan tiga tipe konflik dan dua lokus konflik</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		Konflik dan Negosiasi  <b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 305-329</b>	<b>10</b>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menguraikan proses konflik</li> <li>• Ketepatan membedakan perundingan yang distributif dan integratif</li> <li>• Ketepatan menerapkan lima tahap dalam proses negosiasi</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana perbedaan individual mempengaruhi negosiasi</li> <li>• Ketepatan menilai peranan dan fungsi dari negosiasi dengan pihak ketiga</li> </ul>					
12	Mahasiswa mampu mendesain struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi melalui contoh profil perusahaan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan mengidentifikasi enam elemen struktur organisasi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi karakteristik dari birokrasi</li> <li>• Ketepatan menggambarkan matriks organisasi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi karakteristik organisasi virtual</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana para manajer ingin menciptakan</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> (150 menit)		Dasar pada Struktur Organisasi  <b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 331-353</b>	15

		<p>organisasi yang tak terbatas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana struktur organisasi yang berbeda, dan mengkontraskan model struktural mekanik dengan organik</li> <li>• Ketepatan menganalisis implikasi perilaku dan desain organisasional yang berbeda</li> </ul>				
13	<p>Mahasiswa mampu menguraikan perubahan dan stress kerja dalam organisasi melalui contoh kasus dengan baik</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menggambarkan karakteristik-karakteristik umum dari budaya organisasi</li> <li>• Ketepatan membandingkan efek fungsional dan disfungsional dari budaya organisasi terhadap orang dan organisasi</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi faktor-faktor yang menciptakan dan memelihara budaya organisasi</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana budaya ditransmisikan kepada para pekerja</li> <li>• Ketepatan mendemonstrasikan</li> </ul>	<p>Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>		<p>Budaya organisasi</p> <p><b>Robbins &amp; Judge (2015)</b> <b>Hal: 355-380</b></p>

		<p>bagaimana budaya etis dapat diciptakan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan menggambarkan budaya organisasi yang positif</li> <li>• Ketepatan mengidentifikasi karakteristik dari budaya spiritual</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan bagaimana budaya nasional dapat mempengaruhi cara budaya organisasi yang dipindahkan ke negara lain</li> </ul>				
14,15	Mahasiswa mampu menjelaskan tentang perilaku organisasi melalui presentasi kelompok dengan komprehensif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan membandingkan perubahan yang terencana dan yang tidak terencana</li> <li>• Ketepatan menggambarkan sumber-sumber perlawanan terhadap perubahan</li> <li>• Ketepatan membandingkan empat pendekatan utama dalam mengelola perubahan organisasional</li> <li>• Ketepatan memperlihatkan dua cara untuk menciptakan budaya dari perubahan</li> </ul>	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap, Tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ceramah</li> <li>• Diskusi</li> </ul> <p>(150 menit)</p>	Perubahan Organisasional dan Manajemen Stres	5
					<p><b>Robbins &amp; Judge (2015)</b>  <b>Hal: 411-440</b></p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>● Ketepatan mengidentifikasi sumber stres yang berpotensi</li> <li>● Ketepatan mengidentifikasi konsekuensi dari stres</li> <li>● Ketepatan membandingkan pendekatan individu dengan organisasional untuk mengelola stres</li> </ul>					
<b>16</b>	<b>Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester</b>						<b>40</b>

**Metode Assessment**

<b>Mata Kuliah</b>	<b>Jenis Kurikulum</b>	<b>Jenis Assessment</b>	<b>Metode Assessment</b>
Perilaku Keorganisasian	Intermediate	1.Diagnostic (Kehadiran, Keaktifan, Sikap) 2.Formative (Tes/Kuis per materi/ pertemuan) 3.Summative (UTS dan UAS)	Recall Knowledge 1. Presentasi 2. Tes tertulis 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	Keberagaman dalam organisasi		
2	Pertemuan 3	Sikap dan kepuasan kerja		
3	Pertemuan 4	Emosi dan suasana hati		
4	Pertemuan 5	Kepribadian dan nilai individu dalam organisasi		
5	Pertemuan 6	Penilaian persepsi		
6	Pertemuan 7	Pengembangan dan dinamika kelompok		
7	Pertemuan 9	Kerjasama tim		
8	Pertemuan 10	Kekuasan dan politik dalam menjacap tujuan organisasi		
9	Pertemuan 11	Konflik dan Negosiasi		
10	Pertemuan 12	Desain struktur organisasi		
11	Pertemuan 13	Budaya organisasi		
12	Pertemuan 14	Perubahan dan stress kerja		



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

<b>Rubrik Penilaian Kinerja Individu di dalam Tim</b>					
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) <i>Inferior</i>	(50-59) <i>average</i>	(60-74) <i>Good</i>	(75-100) <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