	UNIVERSITAS LAMPUNG FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN JURUSAN ILMU PENDIDIKAN PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN	Kode Dokumen

SEMESTER RENCANA PEMBELAJARAN (RPS)

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan	MAP825301	Manajemen pendidikan	3 SKS	3	4 Juli 2025

OTORISASI	Pengembang RPS	Koordinator Mata Kuliah	Koordinator PRODI
	Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I NIP. 198402222025212023	Prof. Dr. Sowiyah, M.Si NIP. 9600725 198403 2 001	Dr. Handoko, S.T., M.Pd. NIP. 19860515 202406 1 001

PENGESAHAN	Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan	Wakil Dekan Bidang Akademik
	Dr. Muhammad Nurwahidin, M.A., M.Si. NIP/ 19741220 200912 1 002	Dr. Rissyandi, M.Pd. Nip. 197608082009121001

Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK	
	CPL1	**Menguasai** konsep, teori, prinsip, kebijakan, dan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagai landasan dalam pengelolaan organisasi pendidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.
	CPL2	Mampu **menganalisis, mengevaluasi, dan memecahkan permasalahan** pengelolaan sumber daya manusia pendidikan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM berdasarkan kebutuhan organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.
	CPL 3	Mampu **merancang** strategi pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang inovatif, adaptif, berbasis teknologi digital, serta berorientasi pada peningkatan mutu, efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi pendidikan.
	CPL 5	Menunjukkan sikap profesional, etis, bertanggung jawab, berintegritas, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, serta mematuhi norma dan aspek hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.
	CapaianPembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	
	CPMK-1	Menganalisis konsep, teori, prinsip, dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan secara kritis dan komprehensif dengan rasa tanggung jawab dan bertakwa kepada Tuhan yng maha Esa.
	CPMK-2	Menganalisis proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karir SDM pendidikan berdasarkan kebutuhan organisasi.
	CPMK-3	Mengevaluasi penerapan kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, manajemen konflik, etika, dan aspek hukum dalam pengelolaan SDM pendidikan.
	CPMK-4	Merancang strategi pengelolaan SDM pendidikan yang inovatif berbasis teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi pendidikan.

	UNIVERSITAS LAMPUNG **FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN** **JURUSAN ILMU PENDIDIKAN** **PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN**	**Kode Dokumen**

SEMESTER RENCANA PEMBELAJARAN (RPS)

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)	SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan	MAP825301	Manajemen pendidikan	3 SKS	3	4 Juli 2025

OTORISASI	Pengembang RPS	Koordinator Mata Kuliah	Koordinator PRODI
	Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I NIP. 198402222025212023	Prof. Dr. Sowiyah, M.Si NIP. 9600725 198403 2 001	Dr. Handoko, S.T., M.Pd. NIP. 19860515 202406 1 001

PENGESAHAN	Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan	Wakil Dekan Bidang Akademik
	Dr. Muhammad Nurwahidin, M.A., M.Si. NIP/ 19741220 200912 1 002	Dr. Riswandi, M.Pd. Nip. 197608082009121001

Capaian Pembelajaran (CP)		
	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK	
	CPL1	**Menguasai** konsep, teori, prinsip, kebijakan, dan perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia pendidikan sebagai landasan dalam pengelolaan organisasi pendidikan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.
	CPL2	Mampu **menganalisis, mengevaluasi, dan memecahkan permasalahan** pengelolaan sumber daya manusia pendidikan melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen SDM berdasarkan kebutuhan organisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi.
	CPL 3	Mampu **merancang** strategi pengelolaan sumber daya manusia pendidikan yang inovatif, adaptif, berbasis teknologi digital, serta berorientasi pada peningkatan mutu, efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi pendidikan.
	CPL 5	Menunjukkan sikap profesional, etis, bertanggung jawab, berintegritas, menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, serta mematuhi norma dan aspek hukum dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.
	CapaianPembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	
	CPMK-1	Menganalisis konsep, teori, prinsip, dan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan secara kritis dan komprehensif dengan rasa tanggung jawab dan bertakwa kepada Tuhan yng maha Esa.
	CPMK-2	Menganalisis proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pengembangan karir SDM pendidikan berdasarkan kebutuhan organisasi.
	CPMK-3	Mengevaluasi penerapan kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, manajemen konflik, etika, dan aspek hukum dalam pengelolaan SDM pendidikan.
	CPMK-4	Merancang strategi pengelolaan SDM pendidikan yang inovatif berbasis teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi pendidikan.

	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	
	Sub-CPMK-1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, ruang lingkup, fungsi, tujuan, dan perkembangan manajemen SDM dalam organisasi pendidikan.
	Sub-CPMK-2	Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan SDM melalui proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.
	Sub-CPMK-3	Mahasiswa mampu mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system.
	Sub-CPMK-4	Mahasiswa mampu merancang pengembangan kompetensi SDM pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi.
	Sub-CPMK-5	Mahasiswa mampu menganalisis sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur.
	Sub-CPMK-6	Mahasiswa mampu mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan.
	Sub-CPMK-7	Mahasiswa mampu menganalisis manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif.
	Sub-CPMK-8	Mahasiswa mampu menganalisis berbagai teori dan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi.
	Sub-CPMK-9	Mahasiswa mampu menganalisis motivasi kerja SDM dalam pendidikan.
	Sub-CPMK-10	Mahasiswa mampu mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kinerja SDM dalam pendidikan.
	Sub-CPMK-11	Mahasiswa mampu menganalisis penerapan etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan.
	Sub-CPMK-12	Mahasiswa mampu merancang sistem evaluasi kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan.
	Sub-CPMK-13	Mahasiswa mampu mengevaluasi pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan.
	Sub-CPMK-14	Mahasiswa mampu merancang solusi strategis terhadap berbagai tantangan pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI).
	Korelasi terhadap Sub-CPMK	

	Sub-CPMK 1	Sub-CPMK 2	Sub-CPMK 2	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
CPMK 1	✓	✓												
CPMK 2			✓	✓	✓	✓								
CPMK 3							✓	✓	✓	✓	✓	✓		
CPMK 4													✓	✓

Deskripsi Singkat MK	Penyajian mata kuliah manajemen SDM dalam organisasi pendidikan bertujuan untuk membekali mahasiswa S2 Magister Administrasi Pendidikan agar mahasiswa memperoleh wawasan yang komprehensif tentang konsep dan teori manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Pendidikan dalam proses perencanaan, pengembangan, membangun komitmen dan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada tingkat sekolah atau satuan pendidikan. Setelah mengikuti perkuliahan, diharapkan mahasiswa dapat mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan meliputi: konsep organisasi pendidikan, konsep manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM, pengembangan SDM, kompensasi,

	pengintegrasian dan pemeliharaan, manajemen konflik, penilaian kinerja, manajemen guru, manajemen tenaga administrasi sekolah, manajemen tenaga perpustakaan, manajemen tenaga laboratorium, manajemen peserta didik.
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	Bahan kajian dalam mata kuliah manajemen pendidikan dasar dan menengah sebagai berikut. 1. Konsep Dasar Manajemen SDM 2. Perencanaan SDM 3. Rekrutmen dan Seleksi 4. Pengembangan SDM 5. Manajemen Kinerja 6. Kompensasi dan Tunjangan 7. Manajemen Konflik dalam SDM Pendidikan 8. Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan 9. Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan 10. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan 11. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM 12. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM 13. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan 14. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan
Pustaka	**Utama:**

1. B. Suyobroto. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta. Jakarta
2. Donot, S., **Sowiyah.**, Ambarita, A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *4*(3), 1-15.
3. H. Abdurrahman Fathoni. 2016. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
4. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
5. Hariri, H., Ariyani, F., Sari, S. R., & Rusdiani, A. (2026). Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Kreativitas Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)*, .
6. Hariri, H., Bumay, A. F., Rusdiani, A., & Sucitra, D. A. (2025). Spiritual Leadership: Theory and Practices in Schools (a Literature Review). *International Journal of Educational Management and Innovation*.
7. Hariri, H., Mukhlis, H., Mat Noor, N. A., Ridwan, D., Rusdiani, A., Nurwahidin, M., . . . Daud, S. Z. (2025). Reframing Transformational Leadership in the Cultural Adaptation of PLQ and TTQ in Indonesian Schools. *The International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* .
8. Hariri, H., Mukhlis, H., Nurwahidin, M., Rusdiani, A., & Ridwan. (2024). Transformational teacher leadership: Self-perception of primary education teachers in Indonesia. *Journal of Education and e-Learning Research*.
9. Hariri, H., Rusdiani, A., Perdana, R., Ujang , E., Joko, Triantoro, . . . Sucitra, D. A. (2024). PENINGKATAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL MELALUI HASIL DESIMINASI. *JURNAL KREATIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)*, 4768.
10. Indah Puji Hartatik. 2015. *Mengembangkan SDM.* Laksana. Jakarta.
11. Kholilah, M., Nurwahidin, M., Rusdiani, A., & Mardiyah. (2025). The Influence of Principal Leadership Style, Teacher Competence, and Organizational Culture on Teacher Performance. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*.
12. M. Ngalim Purwanto. 2016. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

13. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung.
14. Mutiara S. Panggabean. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
15. Pilihantoro, P., **Sowiyah**, S., & Rini, R. (2022). Human Resource Development Management In Engineering Study Program. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *10*(2).
16. Pujiati, Rusdiani, A., Pritandhari, M., Utari, F. D., Arinda, E., & Suerna. (2025). Teachers' Perceptions of Sustainable Education and its Impact on the Quality of Learning and Graduate Outcomes. *Economic Education and Entrepreneurship*.
17. Rizka, F. A., & **Sowiyah**, S. (2022). Human Resource Management: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, *5*(6), 1881-1886
18. Rusdiani, A., Pujiati, & Putri, R. D. (2924). *Investasi Pendidikan Pada Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Global.* JawanTengah: Pena Persada.
19. Rusdiani, A., Efendi, U., Nirmala, & Berliana. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Akhlak melalui Pendidikan Karakter Mahasiswa Universitas Lampung. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*.
20. Rusdiani, A., Rahman, B., Hariri, H., Sari, S. R., Efendi, U., Triyantoro, J., . . . Wahyudienie, M. B. (2025). Islamic Leadership Training Based on The Characteristics of The Prophet's Leadership At SDN Bumi Waras Bandar Lampung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan.*
21. Tanod, M. J., **Sowiyah**, S., & Suntoro, I. (2015). Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *3*(2), 1-17.

Pendukung

1. Permendiknas RI No. 27 Tahun 2008 tentang standar kompetensi Bimbingan Konseling
2. Permendiknas RI No. 24 Tahun 2008 tentang Tenaga Administrasi Sekolah
3. Permendiknas RI No. 25 Tahun 2008 tentang tenaga Perpustakaan
4. Permendiknas RI No. 26 Tahun 2008 tentang tentang tenaga Laboratorium
5. Rohiat. 2014. *Manajemen Sekolah*. Refika Aditama. Bandung.
6. Soetjipto. 2015. *Profesi Keguruan*. Rineka Cipta. Jakarta
7. Triton PB. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Oryza. Yogyakarta.
8. Udin Syaefudin. 2016. *Pengembangan Profesi Guru*. Alfabeta. Bandung.

Dosen Pengampu	Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd Dr. Riswandi, M.Pd. Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I
Mata kuliah syarat	

Mg Ke-	**Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)**	**Penilaian**		**Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]**		**Materi Pembelajaran [Pustaka]**	**BobotPenilaian (%)**
		Indikator	**Kriteria dan Teknik**	**Luring (*offline*)**	**Daring (*online*)**		
(1)	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**	**(8)**
1	**Sub-CPMK-1:** Mampu	1. Mampu mengidentifikasi konsep dasar manajemen SDM	**Kriteria:**	**Bentuk:** ***Kuliah*:**	**Bentuk:** ***e-Learning*:**	**Materi Pembelajaran:**	2,6

	menganalisis terkait konsep, ruang lingkup, fungsi, tujuan, dan perkembangan manajemen SDM dalam organisasi pendidikan	dalam organisasi pendidikan secara tepat. 2. Mampu mengidentifikasi ruang lingkup manajemen SDM dengan fungsi manajemen SDM dalam organisasi pendidikan secara benar. 3. Mampu menganalisis perkembangan manajemen SDM pendidikan berdasarkan perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan organisasi Pendidikan 4. Mampu menyajikan hasil analisis secara logis, sistematis, dan didukung referensi ilmiah yang relevan	Ketepatan menganalisa dan menunjukan konsep ruang lingkup, fungsi, tujuan, dan perkembangan manajemen SDM dalam organisasi pendidikan **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)	Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1.Diskusi 2.*Case Methode* 3.Presentasi 4.Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	V-Class/media lain Link V-Class:	Konsep Dasar Manajemen SDM **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	
2	**Sub-CPMK-2:** Mampu menganalisis kebutuhan SDM melalui proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.	1. Mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan. 2. Mampu menganalisis keterkaitan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan dengan perencanaan kebutuhan SDM. 3. Mampu membandingkan kebutuhan SDM yang tersedia dengan kebutuhan ideal (gap analysis) berdasarkan tujuan organisasi pendidikan. 4. Mampu menyusun rekomendasi perencanaan kebutuhan SDM yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.	**Kriteria:** Ketepatan menganalisa dan menunjukan kebutuhan SDM melalui proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan **Bentuk:** ***Non-tes:*** 4. Tugas makalah 5. Presentasi 6. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 5.Diskusi 6.*Case Methode* 7.Presentasi 8.Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** Perencanaan SDM dan menganalisis Rekrutmen dan Seleksi **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6

3	**Sub-CPMK-3:** Mampu mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system.	1. Mampu menjelaskan prinsip-prinsip rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan berdasarkan profesionalisme dan *merit system* 2. Mampu menganalisis kesesuaian proses rekrutmen SDM pendidikan dengan prinsip profesionalisme dan *merit system*. 3. Mampu mengevaluasi proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi. 4. Mampu mengevaluasi kesesuaian penempatan SDM pendidikan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi. 5. Mampu memberikan rekomendasi perbaikan terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan berdasarkan hasil evaluasi.	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1.Diskusi 2.*Case Methode* 3.Presentasi 4.Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** Rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
4	**Sub-CPMK-4:** Mampu **merancang** pengembangan kompetensi SDM pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi.	1. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan hasil analisis kebutuhan organisasi pendidikan 2. Mampu Merancang dan menentukan Model pengembangan SDM lembaga Pendidikan dengan tepat. 3. Mampu merancang sistem evaluasi keberhasilan program pengembangan SDM menggunakan indikator yang relevan.	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 3. Presentasi 4. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** pengembangan kompetensi SDM pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6

			kasusTes tertulis (UTS)				
5	**Sub-CPMK-5** mampu menganalisis sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur	1. Menjelaskan konsep dan tujuan sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. 2. Mengidentifikasi komponen, prinsip, dan instrumen penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. 3. Menganalisis kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan standar dan tujuan organisasi pendidikan. 4. Menyusun indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) bagi pendidik sesuai tugas pokok dan fungsi. 5. Menyusun indikator kinerja tenaga kependidikan yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi menganalisis sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 5. Presentasi 6. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
6	**Sub-CPMK-6:** mampu mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan.	1. Menjelaskan konsep kompensasi, penghargaan, dan tunjangan dalam manajemen sumber daya manusia Pendidikan 2. Menganalisis kesesuaian sistem kompensasi dengan prinsip keadilan internal dan eksternal. 3. Mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan regulasi pendidikan yang berlaku.	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan. **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 7. Presentasi 8. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan. **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6

			3. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)				
7	**Sub-CPMK-7:** mampu menganalisis manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif	1. Menjelaskan konsep, jenis, sumber, dan dampak konflik dalam organisasi pendidikan. 2. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik yang terjadi di organisasi pendidikan. 3. Menganalisis penyebab, proses, dan dampak konflik berdasarkan teori manajemen konflik. 4. Merancang dan mengimplementasikan strategi penyelesaian konflik yang efektif berdasarkan prinsip kolaborasi, komunikasi, dan negosiasi.	**Kriteria:** Ketepatan menganalisis manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UTS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 9. Presentasi 10. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif . **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
8	**Evaluasi Tengah Semester / UjianTengan Semester**						**20**
9	**Sub-CPMK-8:** mampu menganalisis berbagai teori dan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi	1. Menjelaskan konsep, fungsi, dan peran kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan. 2. Mengidentifikasi berbagai teori kepemimpinan (teori sifat, perilaku, kontingensi, transformasional, transaksional, situasional, dan kepemimpinan autentik) dalam konteks organisasi pendidikan. 3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, kinerja, dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan.	**Kriteria:** Ketepatan menganalisis berbagai teori dan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UAS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 11. Presentasi 12. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
10	**Sub CPMK-9** Mampu menganalisis	1. Menjelaskan konsep dan pentingnya motivasi kerja	**Kriteria:**	**Bentuk:** ***Kuliah*:**	**Bentuk:** ***e-Learning*:**	**Materi Pembelajaran:**	2,6

	Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan	dalam pengelolaan SDM Pendidikan 2. Mengidentifikasi teori-teori motivasi kerja (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, Alderfer, dan Self-Determination Theory) dalam konteks pendidikan. 3. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas SDM pendidikan	Ketepatan menganalisis Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UAS)	Aktivitas di kelas (Luring) **Metode:** 1. Diskusi 2. *Case Methode* 13. Presentasi 14. Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60)**	V-Class/media lain Link V-Class:	Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	
11	**Sub-CPMK-10:** mampu mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku, kinerja SDM dalam Pendidikan	1. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan 2. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM 3. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku, kinerja SDM dalam Pendidikan **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UAS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas **Metode:** Presentasi Diskusi Tanya jawab Case study Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan, Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM, Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM. **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
12	**Sub-CPMK-11:** mampu menganalisis penerapan etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan.	1. Menjelaskan konsep etika profesi, kode etik, dan regulasi dalam pengelolaan SDM pendidikan. 2. Menganalisis penerapan etika profesi dan kode etik dalam pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan 3. Menyajikan hasil analisis secara sistematis dalam bentuk laporan atau presentasi akademik	**Kriteria:** Ketepatan menganalisis penerapan etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan **Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas **Metode:** Presentasi Diskusi Tanya jawab Case study Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6

			3. Memecahkan kasusTes tertulis (UAS)				
13	**Sub-CPMK-12** Mampu merancang sistem evaluasi kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan.	1. Menjelaskan konsep evaluasi kompetensi dan pengembangan karier SDM pendidikan. 2. Mengidentifikasi standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai dasar evaluasi. 3. Menganalisis metode dan instrumen evaluasi kompetensi SDM pendidikan.	**Kriteria:** Ketepatan merancang sistem evaluasi kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan.**Bentuk:** ***Non-tes:*** 1. Tugas makalah 2. Presentasi 3. Memecahkan kasusTes tertulis (UAS)	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas **Metode:** Presentasi Diskusi Tanya jawab Case study Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** etika profesi, kode kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan **Pustaka:** ***Utama*:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	2,6
14	**Sub-CPMK-13:** mampu mengevaluasi pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan.	1. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan 2. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan	**Kriteria:** Ketepatan mengevaluasi pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan **Bentuk:** ***Tugas II:*** Membuat artikel ilmiah berdasarkan materi yang telah dipelajari.	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di kelas **Metode:** Presentasi Diskusi Tanya jawab Case study Studi literatur **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60**	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	3,8
15	**Sub-CPMK-14:** Mampu merancang dan menerapkan solusi strategis terhadap berbagai tantangan	1. Mengidentifikasi tantangan pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI) 2. Merancang strategi	**Kriteria:** Ketepatan merancang dan menerapkan solusi strategis terhadap berbagai tantangan	**Bentuk:** ***Kuliah*:** Aktivitas di Ruang Seminar	**Bentuk:** ***e-Learning*:** V-Class/media lain Link V-Class:	**Materi Pembelajaran:** strategis terhadap berbagai tantangan pengelolaan SDM pendidikan pada era	30

	pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI).	pengembangan kompetensi digital bagi pendidik dan tenaga kependidikan. 3. Merancang solusi strategis pengelolaan SDM pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan berbasis teknologi digital dan AI	pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI). **Bentuk:** ***Tugas II:*** menerapkan Seminar pengelolaan SDM pendidikan pada era digital	**Metode:** Proyek **TM: 1x(3x50)** **PT: 1x(3x60)** **BM: 1x(3x60**		digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI). **Pustaka:** **Pustaka:** ***Utama*:** Dan ***Pendukung:***	
16	**EvaluasiAkhir Semester / UjianAkhir Semester**						**15**

TABEL REKAPITULASI METODE PENILAIAN

NO.	BENTUK PENILAIAN	DESKRIPSI	BOBOT %	KONTRIBUSI TERHADAP CPMK
1.	Tugas Kelompok	Tugas kelompok berupa penyusunan makalah ilmiah yang membahas topik sesuai tema besar perkuliahan Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan, dengan referensi minimal 5 jurnal internasional terindex scopus terkait dan 3 buku terbaru, disertai presentasi untuk memaparkan hasil kajian tersebut di kelas. Tugas ini bertujuan melatih keterampilan mahasiswa dalam melakukan kajian pustaka, menulis karya ilmiah sesuai kaidah akademik, serta menyampaikan hasil kajian secara lisan dengan sistematis dan meyakinkan.	20%	CPMK 1 CPMK 2 CPMK 3 CPMK 4
2.	UTS	Ujian Tengah Semester dilaksanakan untuk mengukur pencapaian kompetensi mahasiswa pada setengah periode perkuliahan Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan, baik dalam ranah pengetahuan, pemahaman konsep, maupun	20%	CPMK 1 CPMK 2

NO.	BENTUK PENILAIAN	DESKRIPSI	BOBOT %	KONTRIBUSI TERHADAP CPMK
		kemampuan analisis dan penerapan materi. Evaluasi ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pembelajaran serta dasar perbaikan proses belajar-mengajar pada sisa semester.		
3.	UAS	Ujian Akhir Semester bertujuan untuk mengukur capaian pembelajaran mahasiswa secara komprehensif pada akhir periode perkuliahan Manajemen SDM dalam Organisasi. Evaluasi ini menjadi tolok ukur pencapaian kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembelajaran Semester (RPS).	15%	CPMK 3 CPMK 4
4.	Proyek *	Tugas proyek ini dirancang untuk perancangan dan penerapan **Seminar Pengelolaan SDM Pendidikan pada Era Digital** sebagai bentuk implementasi konsep-konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. Seminar bertujuan mengembangkan kemampuan mahasiswa dalam mengintegrasikan teori MSDM dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang adaptif terhadap transformasi digital, globalisasi, dan pemanfaatan Artificial Intelligence (AI).	30%	CPMK 4
5.	Partisipasi	bertujuan untuk mengukur keterlibatan intelektual, partisipasi akademik, kemampuan berpikir kritis, komunikasi ilmiah, serta kolaborasi selama mengikuti perkuliahan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan.	15%	CPMK 1 CPMK 2 CPMK 3 CPMK 4

Keterangan* **:**
Proyek : di siakadu klik pada pilihan *Tim Project Based*

RENCANA TUGAS MATA KULIAH

A. RENCANA TUGAS KELOMPOK		
Mata Kuliah	:	Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan
Kode	:	MAP825301
Dosen Pengampu	:	1.Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd 2.Dr. Riswandi, M.Pd 3.Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I
Bentuk Tugas	:	Pembuatan Makalah Ilmiah dan Presentasi
TUGAS : PEMBUATAN MAKALAH ILMIAH DAN PRESENTASI		
Sub-CPMK-1	:	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, ruang lingkup, fungsi, tujuan, dan perkembangan manajemen SDM dalam organisasi pendidikan.
Sub-CPMK-2	:	Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan SDM melalui proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.
Sub-CPMK-3	:	Mahasiswa mampu mengevaluasi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system.
Sub-CPMK-4	:	Mahasiswa mampu merancang pengembangan kompetensi SDM pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi.
Sub-CPMK-5	:	Mahasiswa mampu menganalisis sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur.
Sub-CPMK-6	:	Mahasiswa mampu mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan.
Sub-CPMK-7	:	Mahasiswa mampu menganalisis manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif.
Sub-CPMK-8	:	Mahasiswa mampu menganalisis berbagai teori dan gaya kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi.
Sub-CPMK-9	:	Mahasiswa mampu menganalisis motivasi kerja SDM dalam pendidikan.
Sub-CPMK-10	:	Mahasiswa mampu mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kinerja SDM dalam pendidikan.
Sub-CPMK-11	:	Mahasiswa mampu menganalisis penerapan etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan.
Sub-CPMK-12	:	Mahasiswa mampu merancang sistem evaluasi kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan.
Sub-CPMK-13	:	Mahasiswa mampu mengevaluasi pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan.
Sub-CPMK-14	:	Mahasiswa mampu merancang solusi strategis terhadap berbagai tantangan pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI).

DESKRIPSI TUGAS :

Tugas kelompok berupa penyusunan makalah ilmiah yang membahas topik sesuai tema besar perkuliahan Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan, dengan referensi minimal 5 jurnal internasional terindex scopus terkait dan 3 buku terbaru, disertai presentasi untuk memaparkan hasil kajian tersebut di kelas. Tugas ini bertujuan melatih keterampilan mahasiswa dalam melakukan kajian pustaka, menulis karya ilmiah sesuai kaidah akademik, serta menyampaikan hasil kajian secara lisan dengan sistematis dan meyakinkan.tema-tema tugas makalah ilmiah dan presentasi yaitu:

1. Konsep Dasar Manajemen SDM
2. Perencanaan SDM
3. Rekrutmen dan Seleksi
4. Pengembangan SDM
5. Manajemen Kinerja
6. Kompensasi dan Tunjangan
7. Manajemen Konflik dalam SDM Pendidikan
8. Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan
9. Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan
10. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan
11. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM
12. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM
13. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan
14. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan

METODE PENGERJAAN TUGAS

1. Kriteria Makalah
   a. Jumlah Halaman: Minimal 10 halaman (tidak termasuk cover, daftar isi, dan daftar pustaka).
   b. Format Penulisan:
      1) Font: Times New Roman 12 pt
      2) Spasi: 1,5
      3) Margin: 4-3-3-3 cm (kiri-atas-kanan-bawah)
   c. Struktur Makalah:
      1) Halaman Judul
      2) Kata Pengantar
      3) Daftar Isi
      4) Bab I Pendahuluan (Latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan penulisan)
      5) Bab II Pembahasan (uraian materi sesuai tema, analisis, dan pandangan Islam berdasarkan dalil Al-Qur'an dan hadis)
      6) Bab III Penutup (kesimpulan dan saran)
      7) Daftar Pustaka (minimal 5 sumber, kombinasi buku, Artikel Jurnal International terindex scopus, dan artikel ilmiah)
2. Kriteria Presentasi
   a. Durasi presentasi: 10–15 menit.

b. Menggunakan media bantu (PowerPoint/Canva/infografis).
c. Menyampaikan isi makalah secara ringkas, jelas, dan menarik.
d. Siap menjawab pertanyaan audiens/dosen.

BENTUK FORMAT LUARAN

Bentuk luaran tugas berupa makalah ilmiah dan presentasi sesuai dengan tema kelompok masing-masing

INDIKATOR KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

Aspek Penilaian	Bobot	Kriteria Penilaian	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5
Kesesuaian Isi dengan Tema	20%	Relevansi isi makalah dengan tema yang dipilih.	Sangat tidak sesuai (banyak menyimpang dari tema).	Cukup sesuai, tetapi masih ada bagian yang keluar dari tema.	Sesuai namun kurang mendalam.	Hampir seluruh isi sesuai dan relevan.	Seluruh isi sesuai dan relevan dengan tema, fokus terjaga.
Kedalaman Materi & Analisis	25%	Kualitas pembahasan dan analisis berdasarkan konsep.	Sangat dangkal, hanya ringkasan.	Cukup, namun minim analisis.	Ada analisis tetapi terbatas.	Analisis baik, didukung argumen.	Analisis sangat mendalam, kritis, dan komprehensif.
Sumber Ilmiah	20%	Penggunaan sumber ilmiah yang relevan.	Tidak ada sumber ilmiah.	Ada 1–2 sumber, kurang tepat.	Ada 3–4 sumber, cukup relevan.	Lengkap (≥5 sumber) dan relevan.	Sangat lengkap, bervariasi, dan relevan.
Kerapian Penulisan & Sistematika	15%	Format, tata bahasa, dan kerapian penulisan.	Sangat berantakan, banyak salah ejaan.	Kurang rapi, banyak kesalahan format.	Cukup rapi, masih ada kesalahan minor.	Rapi, kesalahan sangat sedikit.	Sangat rapi, sistematis, tanpa kesalahan format.
Kualitas Presentasi & Penyampaian	20%	Penyampaian materi, interaksi, dan penguasaan topik.	Tidak menguasai materi, membaca teks sepenuhnya.	Kurang menguasai, minim interaksi.	Cukup menguasai, presentasi standar.	Menguasai materi, penyampaian jelas.	Sangat menguasai materi, penyampaian menarik dan interaktif.

JADWAL PELAKSANAAN

1. Konsep Dasar Manajemen SDM — Pertemuan 1
2. Perencanaan SDM — Pertemuan 2

3. Rekrutmen dan Seleksi	Pertemuan 3
4. Pengembangan SDM	Pertemuan 4
5. Manajemen Kinerja	Pertemuan 5
6. Kompensasi dan Tunjangan	Pertemuan 6
7. Manajemen Konflik dalam SDM Pendidikan	Pertemuan 7
8. Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan	Pertemuan 8
9. Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan	Pertemuan 9
10. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan	Pertemuan 10
11. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM	Pertemuan 11
12. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM	Pertemuan 12
13. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan	Pertemuan 13
14. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan	Pertemuan 14

DAFTAR RUJUKAN

1. B. Suyobroto. 2015. *Manajemen Pendidikan di Sekolah.* Rineka Cipta. Jakarta
2. Donot, S., **Sowiyah.**, Ambarita, A. (2016). Implementasi Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *4*(3), 1-15.
3. H. Abdurrahman Fathoni. 2016. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
4. H. Malayu S.P. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bumi Aksara. Jakarta.
5. Hariri, H., Ariyani, F., Sari, S. R., & Rusdiani, A. (2026). Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Model Five Practices and Ten Commitments of Exemplary Leadership di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Kreativitas Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)*, .
6. Hariri, H., Bumay, A. F., Rusdiani, A., & Sucitra, D. A. (2025). Spiritual Leadership: Theory and Practices in Schools (a Literature Review). *International Journal of Educational Management and Innovation.*
7. Hariri, H., Mukhlis, H., Mat Noor, N. A., Ridwan, D., Rusdiani, A., Nurwahidin, M., . . . Daud, S. Z. (2025). Reframing Transformational Leadership in the Cultural Adaptation of PLQ and TTQ in Indonesian Schools. *The International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)* .
8. Hariri, H., Mukhlis, H., Nurwahidin, M., Rusdiani, A., & Ridwan. (2024). Transformational teacher leadership: Self-perception of primary education teachers in Indonesia. *Journal of Education and e-Learning Research.*
9. Hariri, H., Rusdiani, A., Perdana, R., Ujang , E., Joko, Triantoro, . . . Sucitra, D. A. (2024). PENINGKATAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL MELALUI HASIL DESIMINASI. *JURNAL KREATIVITAS PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (PKM)*, 4768.
10. Indah Puji Hartatik. 2015. *Mengembangkan SDM.* Laksana. Jakarta.
11. Kholilah, M., Nurwahidin, M., Rusdiani, A., & Mardiyah. (2025). The Influence of Principal Leadership Style, Teacher Competence, and Organizational Culture on Teacher Performance. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*.
12. M. Ngalim Purwanto. 2016. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
13. Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung.
14. Mutiara S. Panggabean. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia. Jakarta.
15. Pilihantoro, P., **Sowiyah**, S., & Rini, R. (2022). Human Resource Development Management In Engineering Study Program. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *10*(2).
16. Pujiati, Rusdiani, A., Pritandhari, M., Utari, F. D., Arinda, E., & Suerna. (2025). Teachers' Perceptions of Sustainable Education and its Impact on the Quality of Learning and Graduate Outcomes. *Economic Education and Entrepreneurship*.

17. Rizka, F. A., & **Sowiyah**, S. (2022). Human Resource Management: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review, 5*(6), 1881-1886
18. Rusdiani, A., Pujiati, & Putri, R. D. (2924). *Investasi Pendidikan Pada Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Global.* JawanTengah: Pena Persada.
19. Rusdiani, A., Efendi, U., Nirmala, & Berliana. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Akhlak melalui Pendidikan Karakter Mahasiswa Universitas Lampung. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*.
20. Rusdiani, A., Rahman, B., Hariri, H., Sari, S. R., Efendi, U., Triyantoro, J., . . . Wahyudienie, M. B. (2025). Islamic Leadership Training Based on The Characteristics of The Prophet's Leadership At SDN Bumi Waras Bandar Lampung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ilmu Pendidikan.*
21. Tanod, M. J., **Sowiyah**, S., & Suntoro, I. (2015). Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, *3*(2), 1-17.

BOBOT NILAI : 20%

B. RENCANA UTS

Mata Kuliah : Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan

Kode : MAP825301

Dosen Pengampu : 1.Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd
2.Dr. Riswandi, M.Pd
3.Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I

Bentuk Tugas : UTS

MATERI UTS

1. Konsep Dasar Manajemen SDM
2. Perencanaan SDM
3. Rekrutmen dan Seleksi
4. Pengembangan SDM
5. Manajemen Kinerja
6. Kompensasi dan Tunjangan
7. Manajemen Konflik dalam SDM Pendidikan

BENTUK PENILAIAN: ESSAY

KISI-KISI SOAL UTS

Materi	Indikator Soal	Bentuk Soal	Kisi-kisi	Bobot %
Konsep Dasar Manajemen SDM	1. Mampu mengidentifikasi konsep dasar manajemen SDM dalam organisasi pendidikan secara tepat. 2. Mampu mengidentifikasi ruang lingkup manajemen SDM dengan fungsi manajemen SDM dalam organisasi pendidikan secara benar. 3. Mampu menganalisis perkembangan manajemen SDM pendidikan berdasarkan perubahan kebijakan, teknologi, dan kebutuhan organisasi Pendidikan 4. Mampu menyajikan hasil analisis secara logis, sistematis, dan didukung referensi ilmiah yang relevan	Essay	1. mengidentifikasi konsep dasar manajemen SDM dalam organisasi pendidikan 2. lingkup manajemen SDM dengan fungsi manajemen SDM dalam organisasi pendidikan Tugas dan fungsi manusia dalam pandangan Islam 3. perkembangan manajemen SDM pendidikan	14%
Perencanaan SDM dan	1. Mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam	Essay	1. faktor-faktor yang memengaruhi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan	14%

menganalisis Rekrutmen dan Seleksi	organisasi pendidikan. 2. Mampu menganalisis keterkaitan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan dengan perencanaan kebutuhan SDM. 3. Mampu membandingkan kebutuhan SDM yang tersedia dengan kebutuhan ideal (gap analysis) berdasarkan tujuan organisasi pendidikan. 4. Mampu menyusun rekomendasi perencanaan kebutuhan SDM yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi pendidikan.		dalam organisasi pendidikan. 2. perencanaan kebutuhan SDM 3. Karakteristik kebutuhan SDM	
Rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan sesuai prinsip profesionalisme dan merit system	1. Mampu menjelaskan prinsip-prinsip rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan berdasarkan profesionalisme dan *merit system* 2. Mampu menganalisis kesesuaian proses rekrutmen SDM pendidikan dengan prinsip profesionalisme dan *merit system.* 3. Mampu mengevaluasi proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi. 4. Mampu mengevaluasi kesesuaian penempatan SDM pendidikan berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi. **5.** Mampu memberikan rekomendasi perbaikan terhadap proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan berdasarkan hasil evaluasi.	Essay	1. prinsip-prinsip rekrutmen, seleksi, dan penempatan SDM pendidikan berdasarkan profesionalisme dan *merit system* 2. proses rekrutmen SDM pendidikan dengan prinsip profesionalisme dan *merit system* Kedudukan dan fungsi hadis dalam ajaran Islam 3. mengevaluasi proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria objektivitas, transparansi, akuntabilitas, dan kompetensi.Macam-macam metode ijtihad beserta contohnya	14%
pengembangan kompetensi SDM pendidikan berdasarkan analisis kebutuhan organisasi	1. Mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan hasil analisis kebutuhan organisasi pendidikan 2. Mampu Merancang dan menentukan Model pengembangan SDM lembaga Pendidikan dengan tepat. 3. Mampu merancang sistem evaluasi keberhasilan program pengembangan SDM menggunakan indikator yang relevan.	Essay	1. Kebutuhan Pengembangan SDM 2. Model Pengembangan SDM 3. Evaluasi Keberhasilan Pengembangan SDM.	16%
sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan serta menyusun indikator kinerja yang terukur	1. Menjelaskan konsep dan tujuan sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. 2. Mengidentifikasi komponen, prinsip, dan instrumen penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. 3. Menganalisis kesesuaian sistem penilaian kinerja dengan standar dan tujuan organisasi pendidikan. 4. Menyusun indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) bagi pendidik sesuai tugas pokok dan fungsi. 5. Menyusun indikator kinerja tenaga kependidikan yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).	Essay	1. konsep dan tujuan sistem penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan 2. instrumen penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan 3. indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI) bagi pendidik 4. indikator kinerja tenaga kependidikan yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound).	14%

sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan prinsip keadilan, kinerja, dan regulasi pendidikan.	1. Menjelaskan konsep kompensasi, penghargaan, dan tunjangan dalam manajemen sumber daya manusia Pendidikan 2. Menganalisis kesesuaian sistem kompensasi dengan prinsip keadilan internal dan eksternal. 3. Mengevaluasi sistem kompensasi, penghargaan, dan tunjangan berdasarkan regulasi pendidikan yang berlaku. 4.	Essay	1. konsep kompensasi, penghargaan, dan tunjangan dalam manajemen sumber daya manusia Pendidikan	14%
manajemen konflik dalam organisasi pendidikan serta merancang strategi penyelesaian konflik secara efektif	5. Menjelaskan konsep, jenis, sumber, dan dampak konflik dalam organisasi pendidikan. 6. Mengidentifikasi faktor-faktor penyebab konflik yang terjadi di organisasi pendidikan. 7. Menganalisis penyebab, proses, dan dampak konflik berdasarkan teori manajemen konflik. 8. Merancang dan mengimplementasikan strategi penyelesaian konflik yang efektif berdasarkan prinsip kolaborasi, komunikasi, dan negosiasi	Essay	1. konsep, jenis, sumber, dan dampak konflik dalam organisasi Pendidikan 2. faktor-faktor penyebab konflik 3. strategi penyelesaian konflik	14%
BOBOT NILAI UAS : 20%				

C. RENCANA UAS

Mata Kuliah : Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan

Kode : MAP825301

Dosen Pengampu : 1.Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd
2.Dr. Riswandi, M.Pd
3.Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I

Bentuk Tugas : UAS

MATERI UAS

1. Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan
2. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan
3. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM
4. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM
5. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan

BENTUK PENILAIAN : ESSAY

KISI-KISI SOAL UAS

Materi	Indikator Soal	Bentuk Soal	Kisi-kisi	Bobot %
kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan serta penerapannya dalam meningkatkan kinerja organisasi	1. Menjelaskan konsep, fungsi, dan peran kepemimpinan dalam pengelolaan SDM pendidikan. 2. Mengidentifikasi berbagai teori kepemimpinan (teori sifat, perilaku, kontingensi, transformasional, transaksional, situasional, dan kepemimpinan autentik) dalam konteks organisasi pendidikan. 3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi, kinerja, dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan.	Essay	1. Konsep, Fungsi, Dan Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan SDM Pendidikan. 2. Teori Kepemimpinan. 3. Gaya Kepemimpinan	20%
Motivasi Kerja SDM dalam Pendidikan	1. Menjelaskan konsep dan pentingnya motivasi kerja dalam pengelolaan SDM Pendidikan 2. Mengidentifikasi teori-teori motivasi kerja (Maslow, Herzberg, McClelland, Vroom, Alderfer, dan Self-Determination Theory) dalam konteks pendidikan.	Essay	1. Konsep Motivasi 2. hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja	20%

	3. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, kepuasan kerja, dan produktivitas SDM pendidikan			
Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan, Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM, Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM.	1. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan 2. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM 3. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM	Essay	1. Budaya Organisasi dan SDM Pendidikan 2. Etika dan Hukum dalam Manajemen SDM 3. Evaluasi dan Pengembangan Karir SDM	20%
etika profesi, kode etik, serta peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan SDM pendidikan	1. Menjelaskan konsep etika profesi, kode etik, dan regulasi dalam pengelolaan SDM pendidikan. 2. Menganalisis penerapan etika profesi dan kode etik dalam pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan 3. Menyajikan hasil analisis secara sistematis dalam bentuk laporan atau presentasi akademik	Essay	1. Konsep etika profesi, kode etik, dan regulasi dalam pengelolaan sdm pendidikan	20%
etika profesi, kode kompetensi dan pengembangan karir SDM pendidikan secara berkelanjutan	1. Menjelaskan konsep evaluasi kompetensi dan pengembangan karier SDM pendidikan. 2. Mengidentifikasi standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sebagai dasar evaluasi. 3. Menganalisis metode dan instrumen evaluasi kompetensi SDM pendidikan.	Essay	1. Konsep evaluasi kompetensi dan pengembangan karier SDM Pendidikan 2. metode dan instrumen evaluasi kompetensi SDM pendidikan	20%
pemanfaatan teknologi digital dan sistem informasi SDM dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM pendidikan	1. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan 2. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan	Essay	1. Peran Teknologi dalam Manajemen SDM Pendidikan 2. Tantangan dalam Manajemen SDM Pendidikan	20%
BOBOT NILAI UAS : 15%				

D. RENCANA PROYEK		
Mata Kuliah	:	Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan
Kode	:	MAP825301
Dosen Pengampu	:	1.Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd 2.Dr. Riswandi, M.Pd 3.Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I
Bentuk Tugas	:	Penyelenggaraan Seminar
TUGAS : PEMBUATAN MAKALAH ILMIAH DAN PRESENTASI		
CPMK	:	Merancang strategi pengelolaan SDM pendidikan yang inovatif berbasis teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi pendidikan
Sub-CPMK 14	:	Mahasiswa mampu merancang solusi strategis terhadap berbagai tantangan pengelolaan SDM pendidikan pada era digital, globalisasi, dan kecerdasan buatan (AI).
DESKRIPSI TUGAS & LUARAN :		
Mahasiswa secara berkelompok merancang, mengorganisasi, melaksanakan, dan mengevaluasi seminar bertema *"Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan pada Era Digital"*. Seminar dapat diselenggarakan secara luring, daring, maupun hybrid dengan melibatkan narasumber yang relevan. Setiap kelompok menyusun proposal kegiatan, melaksanakan seminar, mendokumentasikan kegiatan, serta menyusun laporan evaluasi penyelenggaraan.		
BENTUK DAN FORMAT LUARAN		
1. Buatlah Kegiatan Seminar dengan tema proyek yang sesuai dengan konsep *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan pada Era Digital"*. 2. Buat luaran proyek dalam bentuk: a. Laporan hasil proyek: minimal 10 halaman, format akademik (Times New Roman 12 pt, spasi 1,5, margin 4-3-3-3 cm, A4). b. Poster dan video seminar sertakan deskripsi dan penjelasan konsep karya (500–1000 kata).		

INDIKATOR KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

NO	Aspek yang Dinilai	Bobot	Sangat Baik (4)	Baik (3)	Cukup (2)	Kurang (1)
1	**Perencanaan Seminar**	20%	Proposal lengkap, sistematis, tujuan jelas, tema inovatif, jadwal, anggaran, kepanitiaan, dan manajemen risiko tersusun sangat baik.	Proposal cukup lengkap dengan sedikit kekurangan.	Proposal kurang sistematis dan beberapa komponen penting belum tersedia.	Proposal tidak lengkap dan tidak memenuhi standar.
2	**Relevansi Materi dengan Pengelolaan SDM Pendidikan Era Digital**	20%	Tema, materi, dan narasumber sangat relevan, aktual, berbasis teori dan praktik terkini.	Relevan namun belum mengakomodasi seluruh isu strategis.	Materi kurang mendalam dan kurang aktual.	Materi tidak sesuai dengan topik seminar.
3	**Pelaksanaan Seminar**	25%	Seminar berjalan sangat lancar, profesional, sesuai jadwal, partisipasi peserta tinggi, dan seluruh rangkaian terlaksana dengan baik.	Pelaksanaan berjalan baik dengan kendala kecil.	Pelaksanaan cukup baik tetapi terdapat beberapa kendala yang memengaruhi kualitas kegiatan.	Pelaksanaan tidak terorganisasi dan tujuan seminar tidak tercapai.
4	**Pemanfaatan Teknologi Digital**	15%	Menggunakan berbagai platform digital secara efektif (Zoom/Google Meet, media sosial, e-sertifikat, registrasi online, dokumentasi digital, live streaming, dsb.).	Menggunakan teknologi digital dengan cukup baik namun belum optimal.	Pemanfaatan teknologi masih terbatas.	Hampir tidak memanfaatkan teknologi digital.
5	**Kerja Sama Tim dan Manajemen Kepanitiaan**	10%	Seluruh anggota berkontribusi aktif, koordinasi sangat baik, pembagian tugas jelas dan efektif.	Sebagian besar anggota aktif dan bekerja sama dengan baik.	Hanya sebagian anggota yang aktif.	Kerja sama tim tidak berjalan dengan baik.
6	**Laporan dan Evaluasi Seminar**	10%	Laporan lengkap, sistematis, disertai dokumentasi, hasil evaluasi peserta, refleksi, dan rekomendasi pengembangan.	Laporan cukup lengkap dengan evaluasi yang memadai.	Laporan kurang lengkap dan evaluasi kurang mendalam.	Laporan tidak lengkap atau tidak disusun dengan baik.

JADWAL PELAKSANAAN

Durasi pengerjaan proyek 2 minggu

BOBOT PENILAIAN PROYEK: 30%

PENILAIAN KEAKTIFAN

Mata Kuliah	:	Manajemen SDM dalam Organisasi Pendidikan
Kode	:	MAP825301
Dosen Pengampu	:	1.Prof. Dr. Sowiyah, M.Pd 2.Dr. Riswandi, M.Pd 3.Dr. Atik Rusdiani, M.Pd.I
Bentuk Tugas	:	Penyelenggaraan Seminar

PENILAIAN KEAKTIFAN

Rubrik Penilaian Aktivitas Mahasiswa Saat Diskusi Dengan Lembar Observasi

Rubrik yang dibuat ini digunakan untuk melaksanakan penilaian aktivitas diskusi dalam proses pembelajaran di dalam kelas. Berikut penyajian rubrik penilaian dalam bentuk tabel.

Aspek yang dinilai	Indikator	Perilaku yang diamati	Skor (Rentang skor: 1 – 5)
Aktivitas dalam diskusi	Inisiatif dan kecepatan	Keikutsertaan dalam diskusi Kehadiran (bekerja efektif)	Keterangan skor: 4 = menanggapi pertanyaan dalam perkuliahan; menunjukkan inisiatif yang baik (tanpa di dorong untuk posting) 3 = menanggapi pertanyaan membutuhkan sesekali dorongan untuk menjawab 2 = menanggapi posting dalam beberapa hari setelah diskusi dimulai; inisiatifnya rendah 1 = tidak menanggapi pertanyaan dan jarang berpartisipasi
	Penyampaian posting	Keterlibatan dalam diskusi (kemampuan menggunakan bahasa)	Keterangan skor: 4 = Konsisten menggunakan tata bahasa yang baik; jarang terjadi kesalahan menyebutkan dalil al-qur'an 3 = Kesalahan melaafalkan dalil ayat 2 = Kesalahan membacakan dalil ayat al-qur'an 3 pertanyaan 1 = membacakan dalil yang salah dan terkesan "Asal-asalan"
	Relevansi topik	Keterlibatan dalam diskusi (berpikir kritis dengan mencari sumber refernsi yang relevan dengan topik diskusi)	Keteranagan skor: 4 = Konsisten menjawab yang terkait dengan topik diskusi; mengutip referensi tambahan berkaitan dengan topik 3 = Sering menjawab topik yang terkait dengan isi diskusi; memberikan wawasan lebih jauh dalam topik diskusi 2 = Sesekali menjawab keluar topik; Sebagian besar jawaban terlalu pendek dan tidak memberikan wawasan lebih jauh dalam topik

			1 = Tema posting tidak terkait dengan isi diskusi; membuat pernyataan singkat atau tidak relevan
	Ekspresi gagasan	Keterlibatan dalam diskusi (Mampu membuat penjelasan)	Keteranagan skor: 4 = Mengungkapkan pendapat dan ide-ide secara singkat dan jelas yang berhubungan dengan topik 3 = Pendapat dan ide-ide dinyatakan dengan jelas; hanya sesekali keluar topik 2 = Mengekspresikan pendapat atau ide yang tidak ada hubungannya dengan topik diskusi (baik, siap, teriamkasih, dll.) 1 = Tidak mengekspresikan pendapat atau ide
	Kontribusi terhadap pembelajaran	Keterlibatan dalam diskusi (kemampuan bekerjasama)	Keteranagan skor: 4 = Konsisten membantu kelompok diskusi; sering mencoba untuk memotivasi diskusi kelompok; menyajikan pendekatan kreatif dalam membahas topik diskusi; menyajikan sudut pandang atau pendapat yang relevan 3 = Sering mencoba untuk mengarahkan diskusi dan menyajikan sudut pandang atau pendapat yang relevan untuk dipertimbangkan oleh kelompok; berinteraksi secara bebas 2 = Kadang-kadang mengarahkan diskusi (misal: memposting kata-kata yang mendorong peserta diskusi untuk menanggapi/bertanya); namun keterlibatannya kecil dalam menyampaikan pendapat 1 = Tidak melakukan upaya untuk berpartisipasi dalam belajar bersama sebagaimana tujuan diskusi; tampak acuh tak acuh (tidak menanggapi dan bertanya)