STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA PROGRAM
STUDI S1-MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

Mata Kuliah	Kode	Rumpun MK	Bobot (SKS)	Semester	Tgl Penyusunan
MANAJEMEN KINERJA SDM DAN TALENTA	**MKK 110**	**Mata Kuliah Peminatan**	**3**	**6**	**2 Agustus 2026**

OTORISASI	Dosen Pengampu	Koordinator RMK	Kaprodi
	 (Dr. Suci Utami Wikaningtyas, MM)	 (Dr. Suci Utami Wikaningtyas, MM)	(Dr. Muhammad Mathori, M.Si)

Capaian Pembelajaran (CP)	**CPL PRODI**	
	CPL01	Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan serta sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang Manajemen SDM secara mandiri
	CPL04	Mampu memahami proses perencanaan bisnis dan SDM nasional maupun global, serta mampu memahami dinamika, inovasi bisnis, dan penerapan teknologi/sistem informasi SDM baik secara online maupun offline.
	CPMK	
	CPMK-1 (CPL018)	Mampu menganalisis pergeseran paradigma manajemen kinerja SDM, konsepsi dan proses kinerja, serta implikasi teknologi (AI, cyberloafing) dan etika profesi MSDM dalam lingkungan bisnis kontemporer.
	CPMK-2 (CPL014)	Mampu memformulasikan perencanaan kinerja, perjanjian kerja, serta merancang alokasi penetapan target dan sistem peninjauan/peramalan kinerja karyawan secara kuantitatif dan teknologis.
	CPMK-3 (CPL014)	Mampu mendesain dan mengaplikasikan instrumen penilaian kinerja (termasuk umpan balik 360 derajat), administrasi manajemen kinerja, serta integrasi sistem informasi SDM berbasis digital.
	CPMK-4 (CPL010)	Mampu mengevaluasi strategi peningkatan kinerja, menghubungkan manajemen kinerja dengan pembelajaran & penghargaan, serta merancang dan mengevaluasi efektivitas sistem manajemen kinerja SDM secara mandiri.
Deskripsi Matakuliah	Matakuliah ini berisi tentang konsep dasar manajemen kinerja karyawan yang meliputi urgensinya kinerja karyawan, konsepsi manajemen kinerja, metode penilaian kinerja, pengembangan kinerja karyawan, dan pengukuran kinerja karyawan. Metode pembelajaran dilaksanakan dengan sistem diskusi, tugas proyek, dan refleksi.	
Matakuliah Prasyarat	Manajemen Sumber Daya Manusia	

Sub-CPMK	1. Mampu menguraikan ekosistem dan konsep dasar manajemen kinerja SDM kontemporer, proses kinerja, serta pengklasifikasian indikator kinerja. 2. Mampu menganalisis pergeseran paradigma akibat teknologi informasi/AI dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan serta etika profesi MSDM. 3. Mampu memformulasikan perencanaan kinerja, perjanjian kerja, serta merancang alokasi target dan pengaturan manajemen kinerja. 4. Mampu menyusun peninjauan dan peramalan kinerja karyawan sebagai basis data digital manajemen operasional SDM. 5. Mampu mendesain instrumen dan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi digital serta administrasi manajemen kinerja. 6. Mampu memproses evaluasi umpan balik 360 derajat dan mengintegrasikan manajemen kinerja dengan pembelajaran organisasi. 7. Mampu merekayasa strategi peningkatan kinerja, manajemen penghargaan, serta peran strategis manajemen kinerja SDM. 8. Mampu mengonstruksi pengantar, pengembangan, dan evaluasi komprehensif sistem manajemen kinerja SDM secara terukur dan mandiri.
Team Teaching	1. Dr. Suci Utami Wikaningtyas, MM 2. Qurrata A'yunina Ciptantri, M.Si
Referensi	1. Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. Global Business and Organizational Excellence, 41(5), 44- 64. 2. Wijayati, D. T., Rahman, Z., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. International Journal of Manpower, 43(2), 486-512. 3. Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. International Journal of Quality & Reliability Management, 35(10), 2436-2449. 4. Ghazi, K. M., El-Said, O., Salem, I. E., & Smith, M. (2023). Does performance appraisal legitimacy predict employee sabotage and innovative behaviors? The mediating role of performance appraisal satisfaction. Tourism Management Perspectives, 47(1), 1-14.

Rancangan Pembelajaran Semester

Minggu	Sub-CPMK	Materi	Metode	Aktivitas Mahasiswa	Penilaian	Bobot	Indikator Penilaian
1 (Science)	Mampu menguraikan ekosistem dan konsep dasar manajemen kinerja SDM serta urgensi kinerja dalam organisasi.	Dasar Manajemen Kinerja: Konsepsi, tujuan, prinsip dasar, dan urgensi kinerja karyawan dalam organisasi kontemporer.	Kuliah Interaktif & Diskusi Kelompok	Menganalisis artikel ilmiah tentang urgensi dan konsepsi dasar manajemen kinerja SDM.	Partisipasi Diskusi Kelas	5%	Ketepatan membedakan fungsi, tujuan, dan konsep dasar manajemen kinerja SDM.
2 (Tech)	Mampu menganalisis implikasi perkembangan teknologi informasi/AI dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan.	Dampak Artificial Intelligence (AI) dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan; Etika profesi dan pemicu perilaku inovatif kerja.	Case Method	Membedah studi kasus nyata mengenai tantangan etika dan fenomena cyberloafing serta adopsi AI di tempat kerja.	Laporan Analisis Kasus	5%	Ketepatan analisis dampak teknologi dan penyusunan solusi etis kinerja SDM.
3 (Tech)	Mampu mengklasifikasikan proses dan praktik manajemen kinerja berbasis data digital.	Proses dan praktik manajemen kinerja: Siklus kinerja, pengelompokan indikator kinerja, dan sistem pendukung data SDM.	Praktikum Komputasi	Mengelompokkan indikator dan taksonomi kinerja karyawan ke dalam basis data spreadsheet terotomatisasi.	Kuis Objektif 1	5%	Akurasi klasifikasi proses dan indikator kinerja karyawan secara terstruktur.

4 (Eng)	Mampu memformulasikan perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja berbasis teknik rekayasa target.	Perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja (performance agreement): Penetapan KPI, sasaran kerja, dan ekspektasi perilaku.	Problem-Based Learning	Merekayasa formula penetapan KPI kuantitatif dan kualitatif dalam dokumen perjanjian kinerja karyawan.	Lembar Kerja Praktik	5%	Validitas formulasi indikator KPI dan ketercapaian target perjanjian kinerja.
5 (Eng)	Mampu mendesain pengaturan dan kerangka tata kelola manajemen kinerja dalam organisasi.	Pengaturan manajemen kinerja: Struktur pertanggungjawaban, alokasi sumber daya, dan pemicu efektivitas kinerja.	Problem-Based Learning	Merancang matriks alokasi target dan skema tata kelola manajemen kinerja pada divisi bisnis.	Portofolio Kasus	5%	Ketepatan rancangan struktur pengaturan dan penyelarasan target kinerja organisasi.
6 (Arts)	Mampu menyajikan visualisasi peninjauan kinerja (performance review) secara komunikatif dan estetis.	Peninjauan kinerja karyawan: Teknik umpan balik berkala, dialog kinerja, dan visualisasi capaian kinerja.	Kuliah & Presentasi Kreatif	Membuat bagan infografis estetik yang memetakan alur peninjauan kinerja dan pencapaian target karyawan.	Rubrik Infografis	5%	Kreativitas visualisasi dan kejelasan alur peninjauan kinerja karyawan.
7 (Math)	Mampu memetakan dan menghitung peramalan kinerja (performance forecasting) secara kuantitatif.	Peramalan kinerja SDM: Teknik proyeksi pencapaian target, tren produktivitas, dan analisis varians kinerja.	Latihan Kuantitatif Mandiri	Menghitung estimasi pencapaian kinerja masa depan menggunakan metode tren kuantitatif dan analisis gap.	Tes Matematika SDM	10%	Keberhasilan matematis kalkulasi proyeksi kinerja dan ketepatan analisis gap.

8	**UTS**	**Materi Minggu 1-7 (Evaluasi Capaian Pembelajaran Teoretis & Kuantitatif Manajemen Kinerja SDM)**	**Ujian Tertulis**	**Penyelesaian Soal Hitungan & Analisis Kasus secara Mandiri**	**Lembar Jawaban UTS**	**10%**	**Ketepatan formula, ketajaman analisis kasus, dan akurasi solusi perencanaan kinerja.**
9 (Science)	Mampu menganalisis pemicu peningkatan kinerja (performance improvement) dan strategi intervensinya.	Peningkatan kinerja SDM: Identifikasi hambatan kinerja, analisis akar masalah (root cause), dan rencana aksi perbaikan.	Kuliah & Bedah Dokumen	Menganalisis dokumen evaluasi kinerja buruk (underperformance) dan merancang rencana aksi perbaikan (PIP).	Tugas Individu 1	5%	Kebenaran analisis akar masalah kinerja dan kelayakan rencana aksi perbaikan.
10 (Tech)	Mampu mengelola administrasi manajemen kinerja dan menyelaraskannya dengan pembelajaran organisasi.	Administrasi manajemen kinerja dan integrasi pembelajaran (learning & performance): Sistem pencatatan digital dan peningkatan kapabilitas.	Project-Based Learning (Tahap I)	Membangun template lembar kerja digital (spreadsheet/HRIS interlinked) untuk administrasi data kinerja dan kebutuhan pelatihan.	Progres Proyek I	5%	Otomatisasi integrasi data administrasi kinerja dengan matriks kebutuhan pembelajaran.
11 (Tech)	Mampu merancang integrasi manajemen kinerja dengan sistem penghargaan (performance-related pay & reward).	Manajemen kinerja dan penghargaan: Pengait insentif, bonus, penghargaan non-finansial, dan keadilan kompensasi.	Project-Based Learning (Tahap II)	Mengolah data capaian kinerja dan mengkalkulasi skema distribusi penghargaan berbasis kinerja secara terotomasi.	Progres Proyek II	5%	Ketepatan kalkulasi formula penghargaan dan keadilan alokasi insentif kinerja.

12 (Eng)	Mampu merekayasa instrumen umpan balik 360 derajat (360-degree feedback) untuk evaluasi multi-sumber.	Umpan balik 360 derajat: Konsep, penyusunan kuesioner multi-rater (atasan, rekan, bawahan, diri sendiri), dan reduksi bias.	Case Method	Merekayasa instrumen kuesioner umpan balik 360 derajat dan mengolah matriks skor evaluasi multi-sumber.	Pemecahan Kasus Komplit	5%	Kevalidan perumusan instrumen 360 derajat dan akurasi gabungan pembobotan skor multi-rater.
13 (Eng)	Mampu mengonstruksi peran strategis manajemen kinerja SDM dalam mendukung keunggulan bersaing.	Peran strategis manajemen kinerja SDM: Alignment strategi bisnis, budaya kinerja unggul, dan Change Leadership.	Diskusi Panel Mahasiswa	Mensimulasikan peran HR Business Partner dalam menyelaraskan manajemen kinerja dengan perubahan strategi bisnis.	Kinerja Diskusi Kelompok	5%	Ketepatan argumentasi strategis dan penyelarasan kinerja SDM dengan tujuan bisnis.
14 (Arts)	Mampu menyajikan skema pengantar dan pengembangan sistem manajemen kinerja secara informatif dan estetis.	Pengantar dan pengembangan manajemen kinerja: Tahapan implementasi, manajemen perubahan, dan budaya umpan balik berkelanjutan.	Pembelajaran Kolaboratif	Membuat media visual poster ilmiah atau roadmap pengembangan sistem manajemen kinerja di perusahaan.	Penilaian Karya Poster	10%	Daya komunikasi visual dan estetika penyajian roadmap pengembangan manajemen kinerja.
15 (Math)	Mampu mengevaluasi efektivitas sistem manajemen kinerja secara matematis dan komprehensif.	Evaluasi manajemen kinerja: Pengukuran ROI sistem kinerja, audit efektivitas evaluasi, dan analisis kepuasan penilaian kinerja.	Latihan Numerik Interaktif	Menhitung Indeks Efektivitas Sistem Kinerja dan tingkat kepuasan penilaian kinerja karyawan.	Kuis Objektif 2	5%	Akurasi matematis perhitungan efektivitas sistem kinerja dan analisis kepuasan penilaian.

16	**UAS**	**Materi Minggu 9-15 (Evaluasi Akhir Implementasi Proyek Audit & Desain Sistem Manajemen Kinerja SDM)**	**Evaluasi Proyek Akhir**	**Presentasi Hasil Desain Aplikasi Sistem Manajemen Kinerja dan Audit Kinerja SDM UMKM/Perusahaan Pilihan (Proyek STEAM Akhir).**	**Rubrik Penilaian Proyek Mandiri**	**15%**	**Komprehensifitas solusi, kemandirian penyusunan laporan, dan kualitas presentasi proyek.**

SISTEM PENILAIAN DAN BOBOT CPMK

Komponen Penilaian	Bobot	CPMK yang Diukur
Aktivitas Partisipatif (Case Method & Proyek Kelompok)	30%	CPMK-1, CPMK-2, CPMK-3, CPMK-4
Hasil Proyek Akhir (UAS - Desain Sistem Kinerja SDM)	15%	CPMK-3, CPMK-4
Tugas Mandiri & Portofolio Kasus	20%	CPMK-1, CPMK-2, CPMK-3
Kuis Terstruktur (Kuis 1 & Kuis 2)	10%	CPMK-1, CPMK-4
Ujian Tengah Semester (UTS)	10%	CPMK-1, CPMK-2
Penilaian Sikap (Internalisasi Nilai Idaman Jelita & Etika MSDM)	15%	CPMK-1, CPMK-4

CPMK	Bobot	Rincian Bobot
CPMK-1	25%	Kuis 1 (5%), Laporan Analisis Kasus Etika/AI (5%), UTS (5%), Penilaian Sikap Etika & Karakter (10%)
CPMK-2	25%	Lembar Kerja Perencanaan KPI Kinerja (5%), Infografis Peninjauan Kinerja (5%), UTS (5%), Partisipasi Kelas (10%)
CPMK-3	25%	Tes Matematika Peramalan Kinerja (10%), Progres Proyek I Administrasi HRIS (5%), Progres Proyek II Sistem Penghargaan (10%)
CPMK-4	25%	Kuis 2 (5%), Karya Poster Roadmap Pengembangan Kinerja (5%), Presentasi Proyek Akhir UAS (10%), Penilaian Sikap Mandiri (5%)

MATRIKS CPL - CPMK DAN SUB-CPMK

CPL \ CPMK	CPMK-1	CPMK-2	CPMK-3	CPMK-4
CPL010	3	0	2	3
CPL014	2	3	3	2

Logika Penentuan Skor

Nilai	Arti
3	Kontribusi utama (strong alignment)
2	Kontribusi sedang
1	Kontribusi kecil
0	Tidak relevan

CPL	CPMK	Sub-CPMK
CPL018	**CPMK-1**	• Sub-CPMK 1: Mampu menguraikan ekosistem dan konsep dasar manajemen kinerja SDM kontemporer, proses kinerja, serta pengklasifikasian indikator kinerja. • Sub-CPMK 2: Mampu menganalisis pergeseran paradigma akibat teknologi informasi/AI dan cyberloafing terhadap kinerja karyawan serta etika profesi MSDM.
CPL014	**CPMK-2**	• Sub-CPMK 3: Mampu memformulasikan perencanaan kinerja, perjanjian kerja, serta merancang alokasi target dan pengaturan manajemen kinerja. • Sub-CPMK 4: Mampu menyusun peninjauan dan peramalan kinerja karyawan sebagai basis data digital manajemen operasional SDM.
CPL014	**CPMK-3**	• Sub-CPMK 5: Mampu mendesain instrumen dan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi digital serta administrasi manajemen kinerja. • Sub-CPMK 6: Mampu memproses evaluasi umpan balik 360 derajat dan mengintegrasikan manajemen kinerja dengan pembelajaran organisasi.
CPL010	**CPMK-4**	• Sub-CPMK 7: Mampu merekayasa strategi peningkatan kinerja, manajemen penghargaan, serta peran strategis manajemen kinerja SDM. • Sub-CPMK 8: Mampu mengonstruksi pengantar, pengembangan, dan evaluasi komprehensif sistem manajemen kinerja SDM secara terukur dan mandiri.

RUBRIK PENILAIAN ANALITIK

Dimensi / Kriteria	Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (55-69)	Kurang (<55)
Akurasi Perhitungan & Analisis Kinerja SDM (Science & Math)	Seluruh kalkulasi peramalan kinerja, pemisahan varians capaian, pembobotan 360 derajat, dan skema insentif dihitung 100% presisi tanpa kesalahan matematis, lengkap dengan analisis korelasi indikator yang tajam.	Perhitungan akurat secara prinsip dasar manajemen kinerja, namun terdapat 1-2 galat minor pada pembulatan skor/persentase yang tidak mengubah kesimpulan keputusan SDM secara material.	Terdapat kesalahan konseptual berulang pada perhitungan (seperti salah menentukan bobot KPI, rumus peramalan kinerja, atau skala 360 derajat), mengacaukan penilaian efektivitas.	Seluruh data numerik kinerja tidak konsisten, salah menerapkan rumus evaluasi, tidak ada draf perhitungan yang valid, dan kesimpulan analisis salah total.
Rekayasa Sistem & Desain Solusi SDM (Engineering)	Mampu mendesain arsitektur manajemen kinerja SDM terintegrasi yang berhasil mengidentifikasi serta memangkas inefisiensi operasional dan hambatan kinerja pada UMKM/organisasi objek secara logis dan aplikatif.	Mampu memberikan rekomendasi rekayasa sistem kinerja yang rasional berbasis indikator nyata, tetapi belum menyertakan rencana mitigasi risiko dinamika beban kerja di masa depan.	Solusi efisiensi kinerja yang diajukan bersifat normatif/teoretis umum, tidak disesuaikan dengan karakteristik unik pemicu kinerja (performance driver) yang ditemukan di lapangan.	Gagal memberikan rekomendasi perbaikan; dokumen laporan hanya menyalin mentah data SDM organisasi tanpa ada proses rekayasa analisis nilai tambah kinerja.
Estetika Komunikasi & Visualisasi (Arts)	Laporan akhir disusun dengan struktur ergonomis yang sangat rapi; bagan alur peninjauan kinerja dan roadmap pengembangan disajikan lewat infografis yang sangat estetik, komunikatif, dan profesional.	Laporan tertulis rapi menggunakan diksi bisnis baku, visualisasi bagan kinerja cukup jelas dan teratur, meskipun tata letak (layout) infografis masih tergolong standar.	Dokumen laporan kurang terorganisir dengan baik, gaya penulisan cenderung terlalu kasual, penyajian grafik pencapaian kinerja membingungkan serta sulit diinterpretasikan pembaca.	Format laporan berantakan, tidak mengindahkan kaidah penulisan ilmiah/bisnis yang baku, serta sama sekali tidak menyertakan elemen visualisasi skema kinerja SDM.
Integrasi Perangkat Digital & HRIS (Technology)	Mengembangkan lembar kerja/aplikasi terotomasi (advanced HRIS spreadsheet macros/cloud tools) yang saling terhubung penuh untuk melacak data kinerja riil dari input hingga laporan akhir.	Menggunakan aplikasi komputer dalam pengolahan data kinerja SDM, tetapi otomatisasi formula komputasi laporan evaluasi belum terintegrasi secara dinamis antarsheet.	Hanya menggunakan program pengolah kata (word processor) secara manual untuk mengetik tabel angka tanpa menanamkan formula digital aktif yang fungsional.	Tidak memanfaatkan teknologi digital sama sekali dalam penyusunan laporan; pengolah data ditulis tangan atau diketik manual tanpa proteksi akurasi logika sistem.