

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)



MATA KULIAH	:	Tata Kelola SDM Pemerintahan
KODE MK	:	3PBIP324
SEMESTER	:	2

Tim Penyusun:

Dr. Jorry Karim, S.Kom, M.Kom

(Program Studi Ilmu Pemerintahan — Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Ichsan Gorontalo)

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

1. Analisis Pembelajaran

Diagram berikut menggambarkan keterkaitan konstruktif (constructive alignment) dari kemampuan awal, melalui Sub-CPMK secara berjenjang dan asesmen (UTS/UAS), hingga pencapaian CPL yang dibebankan pada mata kuliah ini.



2. Rencana Pembelajaran Semester

		UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN S1					Kode Dokumen RPS-3PBIP324
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER							
MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Tata Kelola SDM Pemerintahan		3PBIP324	MKWP	T=3	P=0	2	31 Mei 2023
OTORISASI		Pengembang RPS	Koordinator RMK		Ketua PRODI		
		 Dr. Jorry Karim, S.Kom, M.Kom NIDN. 0918077302	 Dr. Jorry Karim, S.Kom, M.Kom NIDN. 0918077302		 Purwanto, S.IP., M.Si. NIDN. 0926096601		
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK						
	CPL-05	Mampu menerapkan fungsi manajemen pemerintahan — tata kelola sumber daya manusia, keuangan, organisasi, pelayanan publik, strategi, dan pengambilan keputusan — secara akuntabel.					
	CPL-09	Mampu berkomunikasi secara efektif, memimpin dan bekerja dalam tim lintas disiplin, memfasilitasi pemberdayaan masyarakat, serta melakukan pembelajaran sepanjang hayat.					
	CPL-10	Mampu mengembangkan inovasi pelayanan publik serta usaha dan layanan berbasis teknologi (technopreneurship) secara beretika, kreatif, kolaboratif, dan adaptif, serta berkontribusi bagi kemajuan masyarakat dan daya saing bangsa. — Penciri UNISAN.					
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
	CPMK1	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep, prinsip, dan kerangka regulasi tata kelola SDM aparatur sipil negara (ASN) dalam sistem pemerintahan Indonesia, termasuk kedudukan manajemen ASN dalam reformasi birokrasi nasional.					
	CPMK2	Mahasiswa mampu menganalisis permasalahan nyata tata kelola SDM pemerintahan — meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan remunerasi — pada instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia berdasarkan data sekunder dan studi kasus terpilih.					
	CPMK3	Mahasiswa mampu merancang sistem manajemen kinerja ASN yang akuntabel dan berbasis merit untuk instansi pemerintah daerah, dengan mengintegrasikan fungsi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi SDM secara terpadu dalam dokumen rancangan kebijakan SDM.					

	CPMK4	Mahasiswa mampu mengembangkan inovasi model layanan kepegawaian berbasis teknologi digital (e-government/technopreneurship) yang kreatif, adaptif, dan beretika untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM aparatur pada pemerintah daerah, dituangkan dalam prototipe konseptual beserta analisis kelayakan implementasinya.				
	CPMK5	Mahasiswa mampu mempresentasikan dan mempertahankan rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan secara kolaboratif dalam tim lintas perspektif, melalui diskusi panel berbasis bukti yang mengedepankan komunikasi ilmiah, kepemimpinan tim, dan nilai integritas serta semangat kebangsaan.				
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)					
	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep dasar manajemen ASN, prinsip merit system, dan kedudukan reformasi birokrasi dalam sistem pemerintahan Indonesia berdasarkan kerangka regulasi UU ASN dan turunannya.				
	Sub-CPMK2	Menguraikan kerangka kelembagaan tata kelola SDM ASN — mencakup peran BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB — serta mengklasifikasikan fungsi masing-masing lembaga dalam siklus manajemen aparatur.				
	Sub-CPMK3	Menganalisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia menggunakan data sekunder (laporan BKN, Ombudsman, atau LKPP) dan studi kasus satu instansi daerah terpilih.				
	Sub-CPMK4	Menganalisis sistem penilaian kinerja dan remunerasi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, menggunakan pendekatan studi kasus berbasis dokumen SKP, tunjangan kinerja daerah, dan laporan audit/evaluasi yang tersedia secara publik.				
	Sub-CPMK5	Merancang kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit untuk satu instansi pemerintah daerah, yang mencakup komponen perencanaan kinerja, indikator kinerja individu (IKI), dan mekanisme umpan balik berkelanjutan.				
	Sub-CPMK6	Mengintegrasikan fungsi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi SDM ke dalam dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang akuntabel dan dapat diimplementasikan pada pemerintah daerah skala kabupaten/kota.				
	Sub-CPMK7	Mengembangkan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian berbasis teknologi digital (e-government) untuk pemerintah daerah, mencakup desain fitur, arsitektur alur layanan, dan analisis kebutuhan pengguna (user need analysis).				
	Sub-CPMK8	Menganalisis kelayakan implementasi prototipe inovasi layanan kepegawaian digital pada konteks pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, mencakup dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM, dengan mengedepankan nilai adaptabilitas dan etika tata kelola digital.				
	Sub-CPMK9	Menyusun rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan berbasis bukti (evidence-based policy) secara kolaboratif dalam tim, yang mengintegrasikan temuan analisis, rancangan sistem kinerja, dan inovasi digital ke dalam satu dokumen policy brief yang koheren.				
	Sub-CPMK10	Mempertahankan rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan dalam forum diskusi panel berbasis bukti, dengan menunjukkan kemampuan argumentasi ilmiah, kepemimpinan tim, serta nilai integritas dan semangat kebangsaan dalam merespons pertanyaan pembahas.				
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK					
		CPMK1	CPMK2	CPMK3	CPMK4	CPMK5
	Sub-CPMK1	√	—	—	—	—
	Sub-CPMK2	√	—	—	—	—

	Sub-CPMK3	—	√	—	—	—
	Sub-CPMK4	—	√	—	—	—
	Sub-CPMK5	—	—	√	—	—
	Sub-CPMK6	—	—	√	—	—
	Sub-CPMK7	—	—	—	√	—
	Sub-CPMK8	—	—	—	√	—
	Sub-CPMK9	—	—	—	—	√
	Sub-CPMK10	—	—	—	—	√
	Jumlah	2	2	2	2	2
Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK						
		CPL-05 (%)	CPL-09 (%)	CPL-10 (%)	Bobot penilaian (%)	Jumlah Minggu
	Sub-CPMK1	13			13	2
	Sub-CPMK2	7			7	1
	Sub-CPMK3	7	6		13	2
	Sub-CPMK4	7	6		13	2
	Sub-CPMK5	13			13	2
	Sub-CPMK6	13			13	2
	Sub-CPMK7	4		3	7	1
	Sub-CPMK8	4		3	7	1
	Sub-CPMK9		4	3	7	1
	Sub-CPMK10		4	3	7	1
		68	20	12	100	15
Deskripsi Singkat MK						
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran						
Pustaka	Utama :					

		(1) Pustaka Utama; (2) Caiden, G. E. (1991). Administrative Reform Comes of Age. Walter de Gruyter; (3) Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi 2. RajaGrafindo Persada; (4) Snell, S., Morris, S., & Bohlander, G. (2016). Managing Human Resources. Edisi 17. Cengage Learning; (5) Thoha, M. (2014). Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Edisi 2. Prenada Media; (6) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Sekretariat Negara Republik Indonesia; (7) West, J. P., & Berman, E. M. (2012). Human Resource Management in Public Service: Paradoxes, Processes, and Problems. Edisi 4. SAGE Publications.					
		Pendukung :					
Dosen Pengampu		Dr. Jorry Karim, S.Kom, M.Kom					
Modalitas dan Matakuliah prasyarat		Modalitas: - Mata kuliah prasyarat: -					
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1,2	Sub-CPMK1: Menjelaskan konsep dasar manajemen ASN, prinsip merit system, dan kedudukan reformasi birokrasi dalam sistem pemerintahan Indonesia berdasarkan kerangka regulasi UU ASN dan turunannya.	Mahasiswa mampu: - Menjelaskan pengertian Aparatur Sipil Negara, jenis jabatan ASN, dan landasan hukum manajemen ASN berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023 - Mengidentifikasi prinsip-prinsip merit system dalam rekrutmen, pengembangan, dan	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis lisan atau tertulis singkat di akhir sesi: mahasiswa diminta menjelaskan satu prinsip merit system dan mengaitkannya dengan satu pasal dalam UU ASN	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi dengan pertanyaan pemantik tentang pengalaman atau pengetahuan awal mahasiswa mengenai rekrutmen PNS; memaparkan kerangka konseptual manajemen ASN (30 menit), dilanjutkan diskusi kelas berbasis skenario kasus yang telah dibaca	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video pengantar berdurasi 15-20 menit yang membahas konsep ASN, sejarah singkat reformasi birokrasi Indonesia, dan pokok-pokok UU Nomor 20 Tahun 2023; disertai slide ringkasan yang dapat diunduh di LMS UNISAN (via LMS;	Bahan Kajian: - Pengertian dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara; - Prinsip merit system: definisi, karakteristik, dan dasar hukum; - Perbandingan spoils system, seniority system, dan merit system; - Posisi reformasi birokrasi dalam sistem	13

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		promosi ASN sesuai kerangka regulasi yang berlaku • Membedakan konsep manajemen ASN dalam sistem spoils system, seniority system, dan merit system secara komparatif • Mendeskripsikan posisi reformasi birokrasi nasional dalam kerangka sistem pemerintahan Indonesia berdasarkan literatur administrasi publik	2023; dinilai dari ketepatan konsep, kesesuaian pasal yang dikutip, dan kelengkapan penjelasan Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan bertanya atau merespons selama sesi diskusi pengantar: dinilai dari relevansi pertanyaan/tanggapan terhadap topik, keberanian mengemukakan pendapat secara jujur, dan sikap menghargai pandangan sesama mahasiswa (nilai Integrity dan Harmony) Tugas:	mahasiswa secara daring (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa catatan hasil bacaan pra-kelas; secara berkelompok (3-4 orang) mendiskusikan skenario kasus spoils system versus merit system di papan tulis, lalu mempresentasikan temuan kelompok secara singkat (5 menit per kelompok) MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: diskusi kelompok kecil berbasis skenario dilanjutkan presentasi pleno; dosen memberikan penguatan konseptual dan koreksi miskonsepsi di akhir sesi Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas:	sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempelajari video dan slide sebelum sesi sinkron; membaca pasal-pasal kunci UU Nomor 20 Tahun 2023 (Bab I-III) serta satu artikel atau ringkasan kebijakan terkait merit system yang ditautkan oleh dosen di LMS MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa membaca skenario singkat kasus instansi fiktif yang menerapkan spoils system, kemudian mengidentifikasi pelanggaran prinsip merit system dalam forum diskusi asinkron LMS sebelum sesi sinkron berlangsung	pemerintahan Indonesia; • Pokok-pokok Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN; Pustaka: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Sekretariat Negara Republik Indonesia); Thoha (2014); West & Berman (2012).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Ringkasan reflektif satu halaman (500-600 kata): mahasiswa merumuskan pemahamannya tentang perbedaan merit system dan spoils system serta implikasinya bagi tata kelola ASN di Indonesia, dikumpulkan melalui LMS UNISAN sebelum pertemuan berikutnya	Mahasiswa menyusun ringkasan reflektif yang membandingkan prinsip merit system dengan spoils system dalam konteks manajemen ASN Indonesia, mengacu pada UU Nomor 20 Tahun 2023 dan minimal satu referensi pustaka wajib; ringkasan diakhiri dengan satu paragraf refleksi tentang relevansi merit system bagi pemerintahan daerah di Kawasan Timur Indonesia Deliverable: Dokumen ringkasan reflektif 500-600 kata (format PDF atau Word), diunggah ke LMS UNISAN paling lambat H-1 sebelum pertemuan Minggu 2	Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tes formatif singkat (10 soal pilihan ganda atau	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membahas hasil lembar kerja komparasi regulasi secara pleno (20 menit); memfasilitasi diskusi panel kelas tentang	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah modul bacaan komparatif regulasi ASN (UU 5/2014 vs UU 20/2023) dalam format PDF di		
						Bahan Kajian: • Agenda dan tahapan reformasi birokrasi nasional Indonesia;	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			benar-salah) yang menguji pemahaman mahasiswa tentang perubahan substansial UU ASN 2023 dan prinsip reformasi birokrasi; dinilai dari ketepatan jawaban dan kemampuan membedakan regulasi lama dengan regulasi baru Partisipasi kelas & laboratorium: Kontribusi mahasiswa dalam diskusi panel kelas tentang implikasi reformasi birokrasi bagi daerah tertinggal: dinilai dari kedalaman argumen, dukungan	tantangan implementasi UU ASN 2023 di pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia, dengan mahasiswa berperan sebagai analis kebijakan junior (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa lembar kerja yang telah diisi; dalam kelompok kecil (3-4 orang) menyusun satu poin rekomendasi implementasi regulasi ASN bagi pemerintah daerah, lalu dipresentasikan dan dikritisi bersama MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning berbasis diskusi panel: setiap kelompok mempresentasikan rekomendasi singkat; dosen mengarahkan sintesis dan menegaskan	LMS; menyertakan tautan video dokumenter atau siaran pers resmi Kemenpan-RB tentang agenda reformasi birokrasi terkini (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa membaca modul komparatif dan menonton video sebelum sesi sinkron; mengisi lembar kerja digital (diunggah di LMS) yang memandu identifikasi perubahan kunci regulasi ASN, sebagai bahan diskusi di kelas MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menganalisis satu cuplikan berita atau press release kebijakan reformasi birokrasi daerah (disediakan dosen) sebagai pemantik diskusi asinkron di forum	• Perubahan substansial UU Nomor 20 Tahun 2023 terhadap UU Nomor 5 Tahun 2014; • Konsep administrative reform menurut Caiden (1991) dan relevansinya bagi Indonesia; • Manajemen talenta ASN dan integrasi PPPK dalam sistem kepegawaian; • Implikasi regulasi ASN bagi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia; Pustaka: Caiden (1991); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Sekretariat Negara Republik Indonesia); Thoha (2014); West & Berman (2012).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			referensi, dan sikap nasionalisme serta kepedulian terhadap kemajuan daerah (nilai Nationalism dan Service) Tugas: Tabel komparasi satu halaman (maksimal A4, 2 kolom): membandingkan minimal 5 poin perubahan antara UU Nomor 5 Tahun 2014 dan UU Nomor 20 Tahun 2023, disertai kolom implikasi praktis tiap perubahan; dikumpulkan melalui LMS UNISAN	kaitan antara teori administrative reform dan praktik birokrasi Indonesia Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Mahasiswa secara mandiri menyusun tabel komparasi regulasi ASN yang membandingkan UU Nomor 5 Tahun 2014 dengan UU Nomor 20 Tahun 2023 pada minimal 5 dimensi (misalnya: jenis kepegawaian, manajemen talenta, sanksi, pengawasan, dan sistem merit); setiap dimensi dilengkapi kolom implikasi praktis bagi pengelolaan ASN daerah; tabel ini menjadi bahan awal yang akan dikembangkan pada penugasan minggu berikutnya Deliverable: Tabel komparasi regulasi ASN (format Word atau PDF,	LMS sebelum pertemuan tatap muka Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				maksimal 1 halaman A4), diunggah ke LMS UNISAN paling lambat H-1 sebelum pertemuan Minggu 3			
3	Sub-CPMK2: Menguraikan kerangka kelembagaan tata kelola SDM ASN — mencakup peran BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB — serta mengklasifikasikan fungsi masing-masing lembaga dalam siklus manajemen aparatur.	Mahasiswa mampu: • Menguraikan tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing lembaga pengampu manajemen ASN (BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB) berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023 dan peraturan kelembagaan yang berlaku • Mengklasifikasikan peran keempat lembaga tersebut dalam setiap tahap siklus manajemen aparatur: perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, promosi, dan	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis identifikasi kelembagaan: diberikan 8-10 deskripsi fungsi atau kewenangan, mahasiswa mengklasifikasikan fungsi tersebut ke lembaga yang tepat (BKN, KASN, LAN, atau Kemen PANRB); dinilai dari ketepatan klasifikasi dan kelengkapan cakupan siklus manajemen ASN Partisipasi kelas & laboratorium:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memaparkan peta kelembagaan ASN secara visual di layar proyektor (20 menit), menekankan perubahan pasca-UU 2023; memfasilitasi simulasi panel kelembagaan di mana setiap kelompok mahasiswa mewakili satu lembaga dan mempresentasikan peran serta batas kewenangannya (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa lembar kerja pra-kelas dan diagram awal; dalam kelompok, menyempurnakan diagram peta kelembagaan berdasarkan masukan pleno; dosen memberikan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah infografis dan tabel ringkasan kelembagaan ASN di LMS UNISAN; menyertakan tautan ke laman resmi BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB sebagai sumber primer yang dapat dieksplorasi mahasiswa secara mandiri (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses tabel ringkasan dan menjelajahi laman resmi keempat lembaga; mengisi lembar kerja digital pra-kelas (tersedia di LMS) yang memandu identifikasi satu fungsi	Bahan Kajian: • Tugas dan fungsi BKN dalam manajemen data dan administrasi kepegawaian ASN; • Peran KASN dalam pengawasan penerapan sistem merit dan netralitas ASN; • Fungsi LAN dalam pengembangan kompetensi dan pendidikan aparatur; • Kewenangan Kementerian PANRB dalam kebijakan kelembagaan dan reformasi birokrasi; • Siklus manajemen aparatur: perencanaan hingga pemensiunan	7

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		pemensiunan • Membandingkan pola koordinasi antarlembagaan dalam tata kelola ASN sebelum dan sesudah perubahan UU ASN 2023 (termasuk perubahan kedudukan KASN) • Mengidentifikasi potensi tumpang tindih fungsi atau kesenjangan koordinasi antarlembagaan ASN dan mengusulkan mekanisme sinergi yang tepat	Kontribusi dalam diskusi panel tentang sinergi kelembagaan: dinilai dari kemampuan mengajukan argumen berbasis regulasi, sikap kolaboratif dalam mengelola perbedaan pendapat kelompok, dan kepedulian terhadap efektivitas pelayanan kepegawaian (nilai Harmony dan Service) Tugas: Diagram peta kelembagaan ASN: mahasiswa menyusun satu diagram visual (bagan alir atau mind map) yang memetakan peran	umpan balik langsung terhadap diagram tiap kelompok MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning berbasis simulasi panel kelembagaan: setiap kelompok berperan sebagai perwakilan satu lembaga ASN, mempresentasikan kewenangan dan fungsinya, lalu lintas kelompok saling mengajukan pertanyaan tentang batas koordinasi; dosen memoderasi dan meluruskan Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Mahasiswa menyusun diagram peta kelembagaan ASN yang menggambarkan peran BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB	unik dan satu fungsi yang berpotensi tumpang tindih antarlembagaan MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa membaca cuplikan kasus konflik kewenangan kepegawaian antarlembaga (disiapkan dosen dari sumber berita resmi) dan mengidentifikasi lembaga yang seharusnya berwenang serta dasar hukumnya, dibahas dalam forum diskusi asinkron LMS Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	ASN; • Koordinasi dan potensi tumpang tindih fungsi kelembagaan pasca-UU ASN 2023; Pustaka: Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Sekretariat Negara Republik Indonesia); Thoha (2014); West & Berman (2012); Caiden (1991).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			keempat lembaga dalam siklus manajemen ASN, dilengkapi keterangan singkat tiap fungsi dan dasar hukumnya; maksimal 2 halaman A4 termasuk diagram dan keterangan	dalam siklus manajemen ASN secara utuh; diagram dilengkapi keterangan singkat tiap fungsi, dasar hukum yang relevan, dan satu catatan tentang potensi sinergi atau koordinasi yang perlu diperkuat; mahasiswa dianjurkan memanfaatkan Google Slides, Canva, atau alat desain sejenis, dengan mencantumkan pernyataan penggunaan AI apabila menggunakan GenAI dalam proses penyusunan Deliverable: File diagram peta kelembagaan ASN (format PDF, maksimal 2 halaman A4), diunggah ke LMS UNISAN paling lambat H-1 sebelum pertemuan Minggu 4			
4,5	Sub-CPMK3: Menganalisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia menggunakan data	Mahasiswa mampu: • Menganalisis permasalahan rekrutmen ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes formatif pada minggu ini;	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi workshop analisis data: menampilkan contoh penggunaan Microsoft Excel untuk mengolah data	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan teknis penggunaan data sekunder kepegawaian (cara mengakses portal	Bahan Kajian: • Permasalahan rekrutmen ASN di pemerintah daerah: pola dan akar masalah;	13

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	sekunder (laporan BKN, Ombudsman, atau LKPP) dan studi kasus satu instansi daerah terpilih.	Indonesia menggunakan data sekunder dari laporan BKN, Ombudsman RI, atau LKPP dengan mengidentifikasi minimal tiga pola permasalahan yang didukung data • Menganalisis kesenjangan pengembangan kompetensi ASN daerah (training gap) berdasarkan data formasi, jabatan, dan ketersediaan SDM dari sumber data sekunder yang valid • Mengevaluasi kesesuaian praktik rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN satu instansi daerah terpilih dengan prinsip merit system dan kerangka UU Nomor 20 Tahun 2023	penilaian difokuskan pada kualitas analisis dalam tugas dan partisipasi diskusi Partisipasi kelas & laboratorium: Kontribusi dalam diskusi berbasis bukti (evidence-based discussion): dinilai dari kemampuan mengajukan argumen yang didukung data sekunder, keterbukaan terhadap kritik kelompok lain, sikap jujur dalam membaca dan melaporkan data tanpa distorsi (nilai Integrity dan Adaptability), serta kepedulian terhadap kondisi daerah tertinggal di Kawasan	formasi ASN dan mengidentifikasi training gap; membimbing kelompok dalam mengisi template matriks analisis berdasarkan data yang telah dikumpulkan (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa data sekunder yang telah dikumpulkan dan draf matriks awal; dalam kelompok, saling mengkritisi kualitas data dan kekuatan argumen analisis; mempresentasikan temuan awal secara singkat (5-7 menit per kelompok) untuk mendapatkan umpan balik dosen dan kelompok lain MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning berbasis workshop data: kelompok bekerja langsung dengan data	SIASN, laporan tahunan BKN, dan ringkasan laporan Ombudsman RI) serta template matriks analisis di LMS UNISAN; menyediakan forum tanya-jawab asinkron untuk konsultasi pemilihan instansi daerah dan sumber data (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses portal SIASN, laporan BKN, dan sumber data sekunder lain secara mandiri; mengunduh template matriks analisis; mulai mengidentifikasi satu instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia sebagai objek studi kasus serta mengumpulkan data formasi dan pengembangan kompetensi yang tersedia publik	• Pengembangan kompetensi ASN: konsep training gap dan analisis kebutuhan pelatihan; • Penggunaan data sekunder kepegawaian: laporan BKN, Ombudsman RI, dan SIASN; • Studi kasus rekrutmen dan pengembangan ASN di instansi daerah Kawasan Timur Indonesia; • Merit system dalam praktik rekrutmen dan promosi ASN daerah; • Inovasi model pengembangan kompetensi berbasis e-government untuk daerah; Pustaka: West & Berman (2012); Snell, Morris & Bohlander (2016); Thoha	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Merumuskan temuan analisis awal dalam bentuk matriks permasalahan yang memuat dimensi permasalahan, indikator data, akar masalah, dan rekomendasi awal	Timur Indonesia (nilai Nationalism) Tugas: Matriks analisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN: terdiri dari minimal 3 baris permasalahan, masing-masing dilengkapi kolom dimensi permasalahan, data/indikator pendukung (dengan sumber), akar masalah, dan rekomendasi awal; disertai satu paragraf konteks instansi daerah yang dipilih; maksimal 3 halaman A4 tidak termasuk lampiran data	sekunder di kelas, dipandu dosen; umpan balik antarkelompok mendorong perbaikan analisis sebelum pengumpulan tugas final minggu ini; dosen menekankan pentingnya akuntabilitas dan kejujuran dalam interpretasi data kepegawaian (nilai Integrity) Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Secara berkelompok (3-4 orang), mahasiswa menyusun matriks analisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN pada satu instansi pemerintah daerah terpilih di Kawasan Timur Indonesia, menggunakan data sekunder dari minimal dua sumber (misalnya laporan BKN, laporan Ombudsman RI, data formasi resmi); matriks memuat minimal 3 permasalahan yang	MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa memulai proyek analisis data kepegawaian instansi daerah terpilih secara berkelompok (3-4 orang), dengan pembagian peran analisis data, penelusur regulasi, dan penyusun rekomendasi; kemajuan awal dilaporkan melalui forum LMS sebelum sesi tatap muka Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	(2014); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (Sekretariat Negara Republik Indonesia); Rivai & Sagala (2013).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				dianalisis secara sistematis; apabila menggunakan Generative AI dalam penyusunan draf, mahasiswa wajib mencantumkan pernyataan penggunaan AI dan memverifikasi setiap klaim dengan data asli; matriks ini menjadi fondasi bagi penugasan analisis mendalam pada minggu-minggu berikutnya Deliverable: Dokumen matriks analisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN (format Word atau PDF, maksimal 3 halaman A4 tidak termasuk lampiran data), diunggah ke LMS UNISAN oleh perwakilan kelompok paling lambat tujuh hari setelah pertemuan Minggu 4			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi diskusi panel kelompok	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah bahan bacaan wajib	Bahan Kajian: • Sistem rekrutmen ASN berbasis merit dan	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Kuis pendek berbasis analisis data (bukan soal hapalan); mahasiswa diberikan cuplikan data rekrutmen atau laporan Ombudsman dan diminta mengidentifikasi permasalahan serta akar penyebabnya; penilaian mengacu pada ketepatan identifikasi masalah, kedalaman analisis, dan kesesuaian dengan regulasi ASN Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam diskusi studi kasus kelompok:	kecil (3-4 mahasiswa per kelompok, masing-masing menganalisis satu instansi daerah yang berbeda di Kawasan Timur Indonesia), memberikan umpan balik langsung terhadap peta permasalahan yang dipresentasikan, dan menutup sesi dengan sintesis lintas kasus untuk menampilkan pola permasalahan rekrutmen ASN di tingkat regional (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan draf peta permasalahan di depan kelompok panel, merespons pertanyaan dan sanggahan berbasis bukti dari rekan dan dosen, serta merevisi peta permasalahan berdasarkan masukan yang diterima selama sesi diskusi	(ringkasan regulasi rekrutmen ASN dan panduan akses data BKN/Ombudsman), rekaman video singkat penjelasan kerangka analisis permasalahan rekrutmen (maksimal 15 menit), dan lembar kerja template peta permasalahan ke LMS UNISAN (e-learning.unisan.ac.id) sebelum sesi tatap muka (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses portal SIASN dan laporan publik BKN atau Ombudsman secara mandiri, mengunduh lembar kerja template dari LMS, mengisi draf awal peta permasalahan instansi terpilih, dan mengunggah draf ke forum diskusi LMS untuk mendapat umpan balik sejawat sebelum	implementasinya di pemerintah daerah; • Analisis permasalahan rekrutmen ASN menggunakan data laporan BKN dan Ombudsman; • Standar pengembangan kompetensi ASN dalam kerangka regulasi Undang-Undang ASN 2023; • Studi kasus rekrutmen dan diklat ASN pada instansi daerah di Kawasan Timur Indonesia; • Hubungan antara kualitas rekrutmen dan kompetensi ASN dengan efektivitas pelayanan publik daerah; Pustaka: Thoha (2014); West & Berman (2012); Snell, Morris & Bohlander	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			mahasiswa menunjukkan kemampuan mengajukan pertanyaan kritis, memberikan tanggapan berbasis bukti data, dan menghargai perspektif rekan dari latar instansi berbeda; dosen menilai konsistensi kontribusi selama sesi berlangsung Tugas: Peta permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN dalam bentuk dokumen analisis singkat maksimal 4 halaman (tidak termasuk lampiran data), memuat: identitas	MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning berbasis diskusi panel: tiap kelompok menyajikan kasus instansi terpilih, kelompok lain memberikan tanggapan kritis berbasis data, dosen mengarahkan diskusi menuju sintesis komparatif permasalahan rekrutmen dan kompetensi ASN di Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Mahasiswa secara berkelompok (2-3 orang) memilih satu instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, mengumpulkan data sekunder rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN dari laporan BKN, Ombudsman, atau LKPP yang tersedia publik, kemudian menyusun peta	sesi luring MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa secara mandiri menelaah studi kasus rekrutmen ASN daerah berbasis data sekunder publik, kemudian memposting temuan awal dan pertanyaan kritis di forum diskusi LMS sebagai bekal diskusi panel luring Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	(2016); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			instansi daerah terpilih, sumber data sekunder yang digunakan, tabel permasalahan-akar penyebab-dampak, dan pernyataan penggunaan AI bila relevan	permasalahan terstruktur yang menghubungkan akar penyebab dengan dampak terhadap pelayanan publik. Bila menggunakan platform Generative AI untuk membantu eksplorasi atau penyusunan draf, mahasiswa wajib mencantumkan pernyataan penggunaan AI dan memverifikasi setiap keluaran secara kritis sebelum dimasukkan ke dokumen. Deliverable: Dokumen peta permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN maksimal 4 halaman (tidak termasuk lampiran tabel data), diunggah ke LMS UNISAN dalam format PDF sebelum sesi diskusi panel luring minggu ini, dan dipresentasikan dalam format ringkasan satu halaman (satu lembar A4) selama sesi panel			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
6,7	Sub-CPMK4: Menganalisis sistem penilaian kinerja dan remunerasi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, menggunakan pendekatan studi kasus berbasis dokumen SKP, tunjangan kinerja daerah, dan laporan audit/evaluasi yang tersedia secara publik.	Mahasiswa mampu: • Menjelaskan mekanisme penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan kerangka regulasi ASN yang berlaku dan membandingkannya dengan prinsip manajemen kinerja dalam literatur MSDM • Menganalisis keselarasan antara dokumen SKP yang tersedia publik dari instansi daerah terpilih dengan target kinerja organisasi induknya • Mengidentifikasi kesenjangan antara penilaian kinerja formal (SKP) dan praktik aktual di lapangan berdasarkan laporan audit atau evaluasi internal	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis analisis dokumen SKP: mahasiswa diberikan contoh dokumen SKP anonim dan diminta mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan potensi bias dalam instrumen penilaian; penilaian berdasarkan ketajaman analisis, ketepatan mengaitkan temuan dengan regulasi, serta kedalaman argumentasi — bukan sekadar deskripsi isi dokumen	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memimpin diskusi komparatif antar-kelompok: tiap kelompok mempresentasikan temuan awal analisis SKP instansi terpilih (masing-masing 5-7 menit), dosen dan mahasiswa lain memberikan pertanyaan kritis; dosen menyintesis pola umum kelemahan sistem penilaian kinerja ASN daerah dan mengaitkannya dengan literatur MSDM sektor publik (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan draf kerangka analisis kinerja ASN, merespons pertanyaan berbasis data dari rekan dan dosen, mencatat umpan balik untuk revisi, dan menyepakati fokus analisis	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan membaca dokumen SKP, ringkasan ketentuan penilaian kinerja dalam Undang-Undang ASN 2023, dan contoh analisis dokumen kinerja ASN (anonimisasi) ke LMS UNISAN; menyediakan forum diskusi untuk pertanyaan tentang teknik akses dokumen publik instansi daerah (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh dan mempelajari panduan dari LMS, mengakses dokumen SKP atau laporan kinerja instansi daerah terpilih melalui portal resmi pemerintah atau PPID daerah, mengisi lembar kerja analisis awal, dan	Bahan Kajian: • Konsep dan mekanisme penilaian kinerja ASN: Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dalam kerangka Undang-Undang ASN 2023; • Prinsip manajemen kinerja dalam organisasi sektor publik; • Analisis dokumen SKP dan laporan kinerja instansi pemerintah daerah; • Faktor-faktor yang memengaruhi objektivitas penilaian kinerja ASN; • Perbandingan sistem penilaian kinerja ASN di daerah maju dan Kawasan Timur Indonesia; Pustaka:	13

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		instansi daerah • Menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi objektivitas penilaian kinerja ASN di pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia • Menyusun draf kerangka analisis kinerja ASN instansi terpilih sebagai basis untuk penyusunan rekomendasi minggu berikutnya	Partisipasi kelas & laboratorium: Kontribusi dalam diskusi kelas berbasis studi kasus dokumen SKP: dinilai dari kemampuan mahasiswa membandingkan temuan antar-instansi, mengajukan argumen berbasis bukti, dan menunjukkan integritas akademik dalam mengolah data kepegawaian (tidak memanipulasi atau melebih-lebihkan data) Tugas: Draf kerangka analisis kinerja ASN instansi terpilih maksimal	remunerasi yang akan dikerjakan pada Minggu 7 MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning berbasis diskusi panel komparatif: tiap kelompok menyajikan kasus instansi berbeda, seluruh kelas membangun pemahaman lintas kasus tentang pola permasalahan penilaian kinerja ASN di Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Melanjutkan dari peta permasalahan rekrutmen (Minggu 5), tiap kelompok memperdalam analisis dengan menelaah sistem penilaian kinerja ASN instansi yang sama menggunakan dokumen SKP, laporan kinerja tahunan, atau laporan hasil evaluasi yang tersedia	memposting satu temuan kritis di forum LMS sebagai bekal diskusi luring MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menelaah dokumen SKP dan laporan audit instansi terpilih secara mandiri, kemudian menyusun ringkasan temuan awal berbasis bukti dokumen untuk dibawa ke sesi diskusi panel luring Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	West & Berman (2012); Thoha (2014); Snell, Morris & Bohlander (2016); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			3 halaman, memuat: gambaran sistem SKP instansi, tabel perbandingan target-realisasi (minimal 2 periode), identifikasi kesenjangan, dan hipotesis awal faktor penyebab; diunggah ke LMS sebelum sesi luring minggu ini	publik. Kelompok menyusun draf kerangka analisis kinerja yang mengidentifikasi kesenjangan antara dokumen formal dan realitas kinerja, sekaligus menyiapkan hipotesis awal tentang faktor penyebab untuk dikonfirmasi saat analisis remunerasi pada Minggu 7. Nilai integritas ditekankan: data yang digunakan harus bersumber dan dicantumkan secara akurat; tidak dibenarkan mengubah atau mengarang angka kinerja. Deliverable: Draf kerangka analisis kinerja ASN instansi terpilih maksimal 3 halaman (tidak termasuk lampiran dokumen sumber), format PDF, diunggah ke LMS UNISAN sebelum sesi luring; serta ringkasan satu halaman untuk dipresentasikan saat diskusi panel			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tersendiri pada minggu ini; penilaian berfokus pada kualitas dokumen rekomendasi kebijakan dan presentasi panel — dinilai dari kedalaman analisis integrasi kinerja-remunerasi, relevansi rekomendasi dengan konteks kapasitas fiskal daerah, dan ketajaman argumentasi berbasis bukti regulasi dan data sekunder	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi panel mini sebagai persiapan UTS: tiap kelompok mempresentasikan dokumen rekomendasi kebijakan (maksimal 10 menit presentasi, 5 menit tanya jawab), dosen dan mahasiswa lain memberikan umpan balik kritis berbasis rubrik; dosen menyintesis pembelajaran dari seluruh kasus dan memetakan persiapan UTS (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan dokumen rekomendasi kebijakan secara panel, merespons pertanyaan kritis dari penguji (dosen dan rekan), mencatat umpan balik substantif untuk penyempurnaan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan penyusunan rekomendasi kebijakan MSDM sektor publik, contoh format dokumen policy brief kepegawaian, dan rubrik penilaian dokumen rekomendasi ke LMS UNISAN; membuka sesi konsultasi daring (via Google Meet atau platform yang tersedia) untuk kelompok yang membutuhkan klarifikasi sebelum finalisasi dokumen (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh rubrik dan panduan dari LMS, mengintegrasikan temuan analisis SKP (Minggu 6) dengan analisis remunerasi daerah, menyusun draf dokumen rekomendasi	Bahan Kajian: • Struktur remunerasi ASN dan tunjangan kinerja daerah dalam kerangka regulasi ASN 2023; • Keterkaitan antara sistem penilaian kinerja (SKP) dan penetapan tunjangan kinerja daerah; • Analisis laporan audit dan evaluasi remunerasi ASN pemerintah daerah; • Penyusunan rekomendasi kebijakan MSDM aparatur berbasis bukti untuk konteks daerah Kawasan Timur Indonesia; • Implikasi ketidakselarasan kinerja-remunerasi terhadap motivasi ASN dan kualitas pelayanan publik;	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Partisipasi kelas & laboratorium: Kontribusi dalam sesi presentasi panel UTS: dinilai dari kemampuan menyajikan argumen secara sistematis, merespons pertanyaan penguji dengan berbasis bukti, menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap pertanyaan tak terduga (Adaptability), serta menampilkan semangat perbaikan tata kelola ASN daerah yang mencerminkan orientasi pelayanan publik (Service)	dokumen akhir, dan mempersiapkan diri untuk UTS dengan merefleksikan keterkaitan analisis Minggu 5-7 MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning berbasis panel presentasi kebijakan: kelompok mempertahankan rekomendasi di depan audiens kritis, mensimulasikan suasana advokasi kebijakan kepegawaian yang menuntut argumentasi berbasis bukti dan kepekaan terhadap konteks lokal daerah Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Melanjutkan dan mengintegrasikan seluruh temuan dari Minggu 5 (rekrutmen dan kompetensi) serta Minggu	kebijakan, dan melakukan pemeriksaan silang keakuratan data serta konsistensi argumen antar-anggota kelompok sebelum diunggah MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: kelompok menghasilkan dokumen rekomendasi kebijakan nyata berbasis analisis data sekunder instansi daerah terpilih, yang merupakan kulmunasi dua minggu analisis (Minggu 6 dan 7), dengan orientasi pada solusi yang dapat diterapkan dalam konteks pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	Pustaka: West & Berman (2012); Thoha (2014); Snell, Morris & Bohlander (2016); Rivai & Sagala (2013); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Tugas: Dokumen rekomendasi kebijakan penilaian kinerja dan remunerasi ASN instansi terpilih, maksimal 6 halaman (tidak termasuk lampiran data), memuat: ringkasan temuan analisis kinerja-remunerasi, identifikasi akar masalah, tiga rekomendasi konkret beserta justifikasi, dan implikasi implementasi; diunggah ke LMS UNISAN sebelum sesi presentasi panel	6 (penilaian kinerja/SKP), tiap kelompok menyusun dokumen rekomendasi kebijakan penilaian kinerja dan remunerasi ASN untuk instansi daerah terpilih. Rekomendasi harus spesifik dan mempertimbangkan kapasitas fiskal daerah, konteks Kawasan Timur Indonesia, serta keselarasan dengan Undang-Undang ASN 2023. Bila menggunakan platform Generative AI untuk membantu penyusunan draf rekomendasi, mahasiswa wajib mencantumkan pernyataan penggunaan AI, menyebutkan bagian yang dibantu AI, dan memastikan setiap rekomendasi telah diverifikasi secara kritis terhadap data dan regulasi yang relevan. Nilai nationalism dan service tecermin dalam orientasi rekomendasi yang berpihak pada peningkatan			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				kualitas pelayanan publik dan kemajuan daerah. Deliverable: Dokumen rekomendasi kebijakan penilaian kinerja dan remunerasi ASN instansi terpilih, maksimal 6 halaman (tidak termasuk lampiran), format PDF, diunggah ke LMS UNISAN sebelum sesi presentasi panel luring; serta slide presentasi maksimal 10 halaman yang digunakan saat panel			
8		Mahasiswa mampu: • Menganalisis permasalahan tata kelola SDM ASN (rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan remunerasi) secara terintegrasi berdasarkan kasus pemerintah daerah di Kawasan Timur	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Ujian Tengah Semester berbentuk analisis kasus terbuka: mahasiswa diberikan skenario atau penggalan data kepegawaian daerah (laporan kinerja, data	BP — Mekanisme kuliah: Dosen atau pengawas memimpin pelaksanaan UTS sesuai prosedur akademik UNISAN: membagikan soal, mengawasi proses pengerjaan, memastikan integritas akademik selama ujian berlangsung, dan mengumpulkan lembar jawaban (tatap muka di kelas).	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah kisi-kisi UTS (cakupan materi Minggu 1-7, format soal, dan rubrik penilaian umum) ke LMS UNISAN minimal 3 hari sebelum pelaksanaan ujian, serta membuka sesi tanya jawab daring singkat untuk klarifikasi materi persiapan (via LMS;	Bahan Kajian: • Integrasi konsep tata kelola SDM ASN: rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan remunerasi (cakupan Minggu 1-7); • Kerangka regulasi ASN sebagai basis analisis permasalahan kepegawaian daerah;	—

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Indonesia • Mengaitkan temuan analisis data sekunder dengan kerangka regulasi ASN yang relevan secara tepat dan akurat • Menyusun argumentasi kebijakan yang koheren, logis, dan berbasis bukti dalam menjawab pertanyaan studi kasus UTS • Menunjukkan kemampuan berpikir kritis dalam mengevaluasi kelebihan dan kelemahan sistem tata kelola SDM ASN pada kasus yang disajikan	rekrutmen, atau cuplikan dokumen audit) dan diminta menganalisis permasalahan, mengidentifikasi akar penyebab, serta merumuskan rekomendasi perbaikan; penilaian berdasarkan kedalaman analisis, ketepatan penggunaan konsep dan regulasi, koherensi argumen, dan relevansi rekomendasi dengan konteks daerah — bukan hafalan definisi Partisipasi kelas & laboratorium: Tidak berlaku untuk sesi ujian; etika akademik	Mekanisme & materi: Mahasiswa mengerjakan soal UTS secara individual dan mandiri di ruang ujian dalam durasi yang ditetapkan, menerapkan kemampuan analisis terintegrasi yang telah dibangun selama Minggu 1-7 MP — Metode Pembelajaran: Ujian berbasis analisis kasus individual: mahasiswa mendemonstrasikan penguasaan konsep dan kemampuan analisis tata kelola SDM ASN secara mandiri melalui jawaban tertulis terhadap skenario kasus yang diberikan Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Tidak ada penugasan kelompok pada minggu	sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh kisi-kisi dari LMS, melakukan review mandiri terhadap seluruh dokumen analisis dan rekomendasi yang telah dikerjakan pada Minggu 5-7, dan menyiapkan pemahaman konseptual terintegrasi tentang tata kelola SDM ASN sektor publik MP — Metode Pembelajaran: Belajar mandiri terstruktur: mahasiswa mereview dan mensintesis pembelajaran dari studi kasus Minggu 5-7 sebagai persiapan UTS berbasis analisis kasus Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	• Analisis permasalahan dan perumusan rekomendasi kebijakan SDM aparatur pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia; Pustaka: Thoha (2014); West & Berman (2012); Snell, Morris & Bohlander (2016); Rivai & Sagala (2013); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023; Caiden (1991).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			(kejujuran, mandiri, tidak berbagi jawaban) dinilai sebagai cerminan nilai Integrity selama pelaksanaan UTS Tugas: Lembar jawaban UTS dikerjakan secara individual di ruang ujian dalam durasi yang ditetapkan, diserahkan dalam format yang ditentukan panitia ujian UNISAN	ini. Mahasiswa mempersiapkan diri secara individual untuk UTS dengan mereview seluruh bahan kajian Minggu 1-7, khususnya temuan analisis studi kasus instansi daerah yang telah dikerjakan bersama kelompok. Pemahaman tentang keterkaitan rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan remunerasi ASN menjadi fokus utama persiapan. Deliverable: Lembar jawaban UTS dikerjakan secara individual, diserahkan kepada pengawas ujian di ruang ujian sesuai prosedur yang ditetapkan UNISAN			
9,10	Sub-CPMK5: Merancang kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit untuk satu instansi pemerintah daerah, yang mencakup komponen perencanaan kinerja,	Mahasiswa mampu: • Menganalisis komponen perencanaan kinerja ASN berbasis merit sesuai UU ASN No. 20 Tahun 2023	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis singkat daring (10 soal pilihan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi pembahasan hasil analisis kasus yang dikerjakan secara daring, memperjelas konsep cascading kinerja	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video penjelasan konsep perencanaan kinerja ASN berbasis merit (15-20 menit) dan slide	Bahan Kajian: • Konsep manajemen kinerja berbasis merit dalam sistem ASN;	13

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	indikator kinerja individu (IKI), dan mekanisme umpan balik berkelanjutan.	pada konteks instansi pemerintah daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia - Merumuskan Indikator Kinerja Individu (IKI) yang terukur, relevan, dan selaras dengan sasaran kinerja organisasi untuk minimal tiga jabatan fungsional atau jabatan pelaksana - Membedakan kelemahan sistem penilaian kinerja konvensional (SKP lama) dengan pendekatan manajemen kinerja berbasis merit yang adaptif terhadap regulasi terkini - Menyusun rancangan awal komponen perencanaan kinerja yang mencakup penetapan target, periode evaluasi, dan	ganda/isian) mengukur pemahaman konsep perencanaan kinerja berbasis merit dan regulasi ASN; kriteria: akurasi konsep, ketepatan rujukan regulasi UU No. 20/2023 Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam diskusi kelas berbasis studi kasus instansi daerah; kriteria: kontribusi argumen berbasis bukti regulasi, kualitas pertanyaan, sikap penghargaan perbedaan perspektif (Harmony)	dan penyusunan IKI melalui contoh dokumen SKP instansi daerah, serta memandu mahasiswa dalam latihan perumusan IKI di papan tulis secara berpasangan (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan temuan analisis kasus secara singkat (5 menit per kelompok kecil), menerima umpan balik dosen dan teman sejawat, kemudian menyempurnakan rancangan IKI pada lembar kerja yang telah disiapkan MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: diskusi panel kelas berbasis dokumen kasus SKP instansi daerah; mahasiswa secara berkelompok (3-4 orang)	regulasi terkait UU No. 20 Tahun 2023 ke LMS UNISAN; membuka forum diskusi asinkron bertema analisis kasus instansi daerah nyata (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh dan menelaah materi dari LMS, mengakses portal SIASN untuk observasi format dokumen kinerja ASN, menjawab pertanyaan pemantik di forum diskusi, dan mengerjakan kuis daring sebelum sesi luring MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menganalisis kasus nyata sistem penilaian kinerja ASN pada satu instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia,	- Komponen perencanaan kinerja: penetapan sasaran, cascading, dan periode evaluasi; - Penyusunan Indikator Kinerja Individu (IKI) yang SMART; - Regulasi kinerja ASN: UU No. 20 Tahun 2023 dan turunannya; Pustaka: West & Berman (2012); Thoha (2014); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023; Snell, Morris & Bohlander (2016).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		penyelarasan cascading kinerja organisasi ke individu	Tugas: Lembar kerja rancangan awal IKI untuk tiga jabatan pada satu instansi pemerintah daerah pilihan; panjang 2-3 halaman A4, format tabel yang memuat nama jabatan, sasaran kinerja, IKI, satuan ukur, dan target tahunan	mengidentifikasi kelemahan indikator yang ada dan merumuskan IKI alternatif yang lebih terukur dan akuntabel (Integrity) Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Mahasiswa secara individu memilih satu instansi pemerintah daerah kabupaten/kota (dapat menggunakan data sekunder dari portal resmi atau laporan kinerja instansi yang tersedia publik) dan menyusun rancangan awal komponen perencanaan kinerja yang memuat tiga jabatan dengan IKI masing-masing. Setiap IKI harus memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) dan merujuk pada ketentuan UU No. 20 Tahun 2023. Mahasiswa	mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik lapangan, lalu menyusun catatan analisis awal secara mandiri Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				wajib mencantumkan pernyataan penggunaan AI apabila memanfaatkan platform Generative AI dalam penyusunan draf, disertai verifikasi kritis atas keluaran yang dihasilkan. Deliverable: Lembar kerja rancangan IKI (2-3 halaman A4, format tabel) memuat: nama instansi, tiga jabatan terpilih, sasaran kinerja organisasi yang menjadi acuan cascading, IKI per jabatan, satuan ukur, dan target tahunan; dikumpulkan melalui LMS UNISAN sebelum sesi Minggu 10			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas dokumen	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi kelompok (setiap kelompok 10-12 menit presentasi dan 5 menit tanya jawab), memberikan umpan balik konstruktif terhadap rancangan yang	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah materi pengayaan tentang model continuous feedback dalam manajemen kinerja sektor publik ke LMS UNISAN, menyediakan template	Bahan Kajian: • Mekanisme umpan balik kinerja berkelanjutan (continuous feedback) dalam manajemen ASN; • Integrasi komponen sistem manajemen	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			rancangan dan presentasi; dosen dapat memberikan pertanyaan lisan saat sesi presentasi sebagai konfirmasi pemahaman konsep Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi presentasi dan umpan balik teman sejawat (peer review); kriteria: kualitas umpan balik yang diberikan kepada kelompok lain, kemampuan mempertahankan argumen rancangan secara logis, dan sikap terbuka terhadap masukan (Adaptability)	dipresentasikan, dan merangkum pola hambatan implementasi yang ditemukan lintas kelompok sebagai refleksi bersama (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan dokumen rancangan kerangka sistem manajemen kinerja, memberikan umpan balik tertulis kepada satu kelompok lain menggunakan lembar peer review yang disediakan, dan merevisi dokumen berdasarkan masukan yang diterima MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan peer presentation: kelompok memaparkan rancangan kerangka sistem manajemen kinerja, diikuti diskusi panel kelas yang	dokumen rancangan kerangka sistem manajemen kinerja, dan membuka sesi konsultasi daring (via Google Meet atau fitur konferensi LMS) untuk pembimbingan penyempurnaan tugas Minggu 9 (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menelaah materi pengayaan, mengunduh template rancangan, mengunggah draf dokumen rancangan kerangka ke LMS untuk mendapatkan umpan balik awal dosen, dan menyiapkan bahan presentasi singkat MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa menyempurnakan dan	kinerja berbasis merit: perencanaan, IKI, dan evaluasi; • Hambatan implementasi manajemen kinerja pada pemerintah daerah dan strategi adaptasinya; • Akuntabilitas data kinerja ASN dan prinsip transparansi dalam pengelolaan kinerja; Pustaka: West & Berman (2012); Snell, Morris & Bohlander (2016); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023; Thoha (2014).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Tugas: Dokumen rancangan kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit untuk satu instansi pemerintah daerah; panjang 5-7 halaman A4 (tidak termasuk lampiran), memuat tiga komponen utama: perencanaan kinerja, IKI, dan mekanisme umpan balik berkelanjutan	berfokus pada relevansi rancangan terhadap konteks daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia (Service, Nationalism) Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Melanjutkan dan mengintegrasikan lembar kerja IKI (Minggu 9) menjadi dokumen rancangan kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit yang lengkap. Dokumen harus memuat: (1) komponen perencanaan kinerja dengan cascading yang jelas, (2) tabel IKI minimal tiga jabatan yang telah disempurnakan berdasarkan umpan balik Minggu 9, dan (3) mekanisme umpan balik berkelanjutan yang operasional mencakup siklus review (bulanan/triwulanan), aktor	mengintegrasikan rancangan IKI (Minggu 9) dengan komponen umpan balik berkelanjutan menjadi dokumen kerangka sistem manajemen kinerja yang siap dipresentasikan Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				yang terlibat, dan instrumen atau formulir yang digunakan. Dokumen juga memuat analisis singkat potensi hambatan implementasi dan strategi adaptasinya pada konteks daerah yang dipilih. Apabila menggunakan platform Generative AI, wajib menyertakan pernyataan penggunaan dan verifikasi kritis atas keluaran. Deliverable: Dokumen rancangan kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit (5-7 halaman A4, tidak termasuk lampiran) dalam format .docx atau .pdf, dikumpulkan melalui LMS UNISAN; kelompok juga mengunggah file presentasi (.pptx atau .pdf) sebelum sesi luring berlangsung			
11,12	Sub-CPMK6: Mengintegrasikan fungsi	Mahasiswa mampu:	Bentuk Penilaian	BP — Mekanisme kuliah:	BP — Mekanisme kuliah:	Bahan Kajian:	13

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi SDM ke dalam dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang akuntabel dan dapat diimplementasikan pada pemerintah daerah skala kabupaten/kota.	• Menganalisis keterkaitan antara perencanaan kebutuhan ASN (formasi dan redistribusi), pengembangan kompetensi, dan evaluasi SDM sebagai satu sistem yang saling menopang dalam kebijakan SDM terpadu • Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi (competency gap) ASN pada satu instansi pemerintah daerah kabupaten/kota berdasarkan data sekunder yang tersedia, menggunakan aplikasi pengolah data sederhana • Merancang kerangka perencanaan kebutuhan ASN yang memuat proyeksi formasi, peta jabatan, dan kebutuhan pengembangan	Tes/Unjuk Kerja: Kuis analisis kasus tertulis (30 menit, 3-5 soal uraian singkat) mengukur kemampuan mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan merumuskan intervensi pengembangan yang tepat; kriteria: ketajaman analisis gap, relevansi solusi terhadap konteks daerah, dan akurasi referensi regulasi Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam diskusi kelompok penyusunan peta kesenjangan kompetensi;	Dosen memaparkan kerangka analitik integrasi fungsi perencanaan kebutuhan-pengembangan kompetensi-evaluasi SDM, memandu latihan penyusunan matriks kesenjangan kompetensi bersama, dan mengarahkan diskusi tentang konteks keterbatasan anggaran daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa secara berkelompok menyusun matriks kesenjangan kompetensi berdasarkan data yang telah dianalisis secara daring, mendiskusikan pilihan program pengembangan yang realistis dan akuntabel, kemudian mempresentasikan temuan awal di depan kelas untuk mendapat umpan balik	Dosen mengunggah materi tentang kerangka perencanaan kebutuhan ASN, konsep competency gap analysis, dan regulasi pengembangan kompetensi ASN (UU No. 20/2023 Pasal terkait) ke LMS UNISAN; menyediakan dataset sekunder kepegawaian daerah contoh (format Excel) yang dapat dianalisis mahasiswa (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menelaah materi, mengunduh dataset contoh, melakukan eksplorasi awal analisis kesenjangan kompetensi menggunakan Microsoft Excel, dan menyiapkan catatan temuan awal untuk dibawa ke sesi luring	• Perencanaan kebutuhan ASN: analisis jabatan, peta jabatan, dan proyeksi formasi; • Competency gap analysis dalam manajemen SDM aparatur; • Kerangka pengembangan kompetensi ASN sesuai UU No. 20 Tahun 2023; • Integrasi perencanaan kebutuhan dan pengembangan kompetensi dalam kebijakan SDM daerah; Pustaka: West & Berman (2012); Thoha (2014); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023; Rivai & Sagala (2013); Snell, Morris & Bohlander (2016).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		kompetensi yang selaras dengan prioritas pembangunan daerah Menyusun rancangan program pengembangan kompetensi yang spesifik, terukur, dan sesuai anggaran realistis untuk pemerintah daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia	kriteria: kontribusi substantif berbasis data sekunder, kemampuan menyintesis perspektif lintas anggota kelompok (Harmony), dan sikap kritis namun konstruktif Tugas: Matriks kesenjangan kompetensi dan rancangan program pengembangan ASN untuk satu instansi daerah; panjang 3-4 halaman A4 format tabel dan narasi singkat	MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: kelompok memulai penyusunan komponen perencanaan kebutuhan dan pengembangan kompetensi sebagai bagian pertama dari dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang akan diselesaikan pada Minggu 12; nilai Service dan Creativity didorong dalam pemilihan inovasi program pengembangan yang sesuai konteks lokal Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Mahasiswa secara kelompok (3-4 orang) mulai menyusun komponen pertama dari dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu, yaitu bagian perencanaan kebutuhan ASN dan pengembangan	MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menganalisis data kepegawaian sekunder instansi daerah untuk mengidentifikasi pola kesenjangan kompetensi antara kebutuhan jabatan dan profil kompetensi ASN yang ada, dengan panduan lembar analisis yang diunggah di LMS Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				kompetensi. Kelompok menggunakan satu instansi pemerintah daerah kabupaten/kota yang konsisten dengan analisis sebelumnya (Minggu 9-10) atau memilih instansi baru dengan justifikasi. Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan menggunakan data sekunder (laporan kinerja instansi, dokumen ANJAB-ABK yang tersedia publik, atau Laporan Kinerja Instansi Pemerintah/LKIP). Keluaran komponen ini akan diintegrasikan dengan komponen evaluasi SDM pada Minggu 12 menjadi dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang lengkap. Deliverable: Matriks kesenjangan kompetensi (format tabel, minimal 5 jabatan) dan rancangan program pengembangan kompetensi (narasi 2-3 halaman A4) yang memuat jenis program, sasaran			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				peserta, durasi, estimasi biaya, dan indikator keberhasilan; dikumpulkan melalui LMS UNISAN sebelum sesi Minggu 12			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu dan presentasi panel; dosen mengajukan pertanyaan pendalaman saat sesi presentasi untuk mengonfirmasi orisinalitas dan kedalaman pemahaman kelompok	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi panel formal (setiap kelompok 15 menit presentasi dan 10 menit tanya jawab), memberikan penilaian menggunakan rubrik yang telah diumumkan, dan merangkum pembelajaran integratif dari seluruh rancangan yang dipresentasikan sebagai jembatan menuju topik reformasi administrasi pada pertemuan berikutnya (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu di hadapan kelas, menjawab	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi konsultasi daring (via Google Meet atau fitur konferensi LMS) untuk pembimbingan finalisasi dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu, mengunggah rubrik penilaian dokumen dan presentasi ke LMS UNISAN, dan menyediakan contoh anotasi dokumen kebijakan SDM instansi nyata sebagai referensi mutu (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunggah draf dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu ke LMS untuk	Bahan Kajian: • Evaluasi SDM aparatur: penilaian kinerja periodik, audit kompetensi, dan pelaporan berbasis data; • Integrasi fungsi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi dalam kebijakan SDM terpadu; • Prinsip akuntabilitas dan implementabilitas dokumen kebijakan SDM pemerintah daerah; • Reformasi manajemen SDM aparatur sebagai pilar reformasi birokrasi nasional;	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			Partisipasi kelas & laboratorium: Kualitas partisipasi dalam sesi presentasi panel lintas kelompok; kriteria: kedalaman umpan balik yang diberikan kepada kelompok lain, kemampuan mempertahankan pilihan kebijakan secara logis berbasis regulasi, dan semangat mendukung kemajuan daerah (Nationalism, Service) Tugas: Dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang lengkap dan final untuk satu	pertanyaan pendalaman dari dosen dan teman sejawat, dan mengunggah versi final dokumen yang telah direvisi ke LMS UNISAN setelah sesi berakhir MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan panel presentasi berbasis bukti: kelompok mempertahankan rancangan kebijakan SDM terpadu di hadapan panel kelas; nilai Integrity ditekankan dalam akuntabilitas data dan asumsi yang digunakan, nilai Adaptability tercermin dalam kemampuan menyesuaikan rancangan terhadap dinamika regulasi dan konteks lokal daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia	mendapatkan umpan balik dosen sebelum sesi luring, menelaah rubrik penilaian, dan menyiapkan bahan presentasi panel; dapat memanfaatkan platform Generative AI secara etis untuk penyempurnaan narasi kebijakan dengan kewajiban mencantumkan pernyataan penggunaan dan verifikasi kritis MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa memfinalisasi integrasi seluruh komponen dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu secara kolaboratif menggunakan Google Workspace atau Microsoft 365, memastikan konsistensi logis antara perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi	Pustaka: West & Berman (2012); Thoha (2014); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023; Caiden (1991); Rivai & Sagala (2013).	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			instansi pemerintah daerah kabupaten/kota; panjang 10-15 halaman A4 (tidak termasuk lampiran), memuat tiga fungsi SDM yang terintegrasi beserta komponen evaluasi SDM dan rencana implementasi	Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Kelompok memfinalisasi dan mengintegrasikan seluruh komponen yang telah disusun sejak Minggu 9 menjadi dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang lengkap. Dokumen memuat: (1) bagian perencanaan kebutuhan ASN dengan peta jabatan dan proyeksi formasi, (2) program pengembangan kompetensi yang telah disempurnakan berdasarkan umpan balik Minggu 11, (3) komponen evaluasi SDM yang mencakup mekanisme penilaian kinerja periodik, audit kompetensi, dan sistem pelaporan, serta (4) rencana implementasi bertahap (phasing plan) yang realistis dengan mempertimbangkan kapasitas fiskal daerah. Dokumen wajib merujuk	SDM Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuan Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				secara eksplisit pada ketentuan UU No. 20 Tahun 2023. Apabila menggunakan platform Generative AI dalam penyusunan, wajib menyertakan pernyataan penggunaan dan verifikasi kritis atas setiap keluaran yang digunakan. Deliverable: Dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu (10-15 halaman A4, tidak termasuk lampiran, format .docx atau .pdf) dan file presentasi panel (.pptx atau .pdf, 10-15 slide); keduanya dikumpulkan melalui LMS UNISAN; versi final diunggah paling lambat 24 jam setelah sesi luring untuk mengakomodasi revisi pasca-presentasi			
13	Sub-CPMK7: Mengembangkan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian berbasis teknologi digital (e-government) untuk	Mahasiswa mampu: Merancang desain fitur sistem layanan kepegawaian berbasis	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi workshop tatap muka dengan pemaparan singkat	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan workshop pengembangan prototipe	Bahan Kajian: Konsep dan prinsip e-government dalam manajemen kepegawaian	7

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	pemerintah daerah, mencakup desain fitur, arsitektur alur layanan, dan analisis kebutuhan pengguna (user need analysis).	e-government yang mencakup minimal lima fitur inti (rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, mutasi, dan pensiun digital) sesuai kebutuhan pemerintah daerah • Mengembangkan arsitektur alur layanan kepegawaian digital dalam bentuk diagram alur (flowchart) yang menggambarkan interaksi antar-aktor dan proses bisnis utama • Melakukan analisis kebutuhan pengguna (user need analysis) terhadap minimal dua segmen pengguna (ASN dan administrator kepegawaian) dengan mengidentifikasi pain point dan kebutuhan	Tidak ada tes tertulis pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas dokumen prototipe konseptual yang mencakup kelengkapan desain fitur, kelogisan arsitektur alur layanan, kedalaman analisis kebutuhan pengguna, dan relevansi terhadap konteks pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi workshop pengembangan prototipe dinilai berdasarkan	(15 menit) tentang prinsip desain layanan kepegawaian digital berbasis kebutuhan pengguna; dosen memfasilitasi sesi clinic kelompok (giliran konsultasi per kelompok 10-15 menit) untuk memberi umpan balik langsung terhadap draf prototipe yang telah disiapkan; sesi diakhiri dengan presentasi singkat draf prototipe antar-kelompok (peer review) menggunakan LCD proyektor (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa draf prototipe konseptual yang telah dikerjakan secara daring; dalam sesi workshop, mahasiswa mempresentasikan draf, menerima umpan balik dari dosen dan kelompok lain, lalu merevisi dokumen secara langsung;	konseptual, template dokumen prototipe, dan video pendek (10-15 menit) yang menjelaskan prinsip desain fitur e-government layanan kepegawaian serta contoh kasus sistem kepegawaian digital dari pemerintah daerah di Indonesia ke LMS UNISAN; dosen membuka forum diskusi asinkron untuk konsultasi desain prototipe kelompok (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh panduan dan template dari LMS UNISAN, menyimak video penjelasan dosen, kemudian secara kelompok mulai menyusun draf desain fitur dan arsitektur alur layanan menggunakan Google Workspace atau Microsoft 365;	pemerintah daerah; • Desain fitur dan arsitektur alur layanan kepegawaian digital; • Analisis kebutuhan pengguna (user need analysis) sistem kepegawaian; • Reformasi administrasi dan inovasi layanan kepegawaian berbasis teknologi digital; • Ketentuan pengelolaan ASN dalam UU No. 20 Tahun 2023 sebagai landasan desain sistem digital; Pustaka: Caiden (1991); Thoha (2014); West & Berman (2012); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		fungsional - Menyusun dokumen prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian digital yang memuat desain fitur, arsitektur alur layanan, dan hasil analisis kebutuhan pengguna secara koheren - Menunjukkan nilai kreativitas dalam merancang solusi layanan kepegawaian digital yang adaptif terhadap konteks pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia	kontribusi ide konkret, kemampuan memberikan umpan balik konstruktif kepada kelompok lain, dan keterlibatan etis dalam pemanfaatan platform Generative AI (dilengkapi pernyataan penggunaan AI dan verifikasi kritis terhadap keluaran AI) Tugas: Dokumen Prototipe Konseptual Inovasi Layanan Kepegawaian Digital per kelompok (4-5 mahasiswa), terdiri dari: (1) latar belakang	kelompok menggunakan papan tulis/whiteboard untuk menggambarkan ulang arsitektur alur layanan secara visual selama sesi diskusi MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan pendekatan workshop clinic: setiap kelompok mempresentasikan draf prototipe di hadapan dosen dan rekan, mendapatkan umpan balik berbasis kriteria desain e-government dan regulasi ASN, serta langsung merevisi komponen yang belum koheren Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Kelompok mengembangkan Dokumen Prototipe Konseptual Inovasi	mahasiswa memanfaatkan platform Generative AI secara etis untuk eksplorasi ide fitur dan mencantumkan pernyataan penggunaan AI pada dokumen draf MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa secara berkelompok membangun draf prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian digital melalui sesi kerja kolaboratif daring menggunakan dokumen bersama, dengan referensi pada regulasi ASN (UU No. 20 Tahun 2023) dan prinsip e-government untuk pemerintah daerah Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			kebutuhan inovasi, (2) desain fitur minimal lima fitur inti, (3) diagram arsitektur alur layanan, (4) hasil user need analysis minimal dua segmen pengguna, dan (5) sketsa antarmuka (wireframe konseptual); panjang dokumen 10-15 halaman A4 tidak termasuk lampiran diagram, dikumpulkan melalui LMS UNISAN	Layanan Kepegawaian Digital yang dirancang untuk pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia. Dokumen mencakup: latar belakang kebutuhan inovasi berdasarkan analisis kesenjangan layanan kepegawaian eksisting, desain minimal lima fitur inti sistem e-government kepegawaian, diagram arsitektur alur layanan yang menggambarkan proses bisnis dan interaksi antar-aktor, hasil user need analysis terhadap minimal dua segmen pengguna (ASN dan administrator kepegawaian), serta wireframe konseptual antarmuka sistem. Penggunaan Generative AI wajib disertai pernyataan penggunaan dan bukti verifikasi kritis. Prototipe harus merujuk pada ketentuan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN dan prinsip reformasi			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				birokrasi digital. Deliverable: Dokumen Prototipe Konseptual Inovasi Layanan Kepegawaian Digital (10-15 halaman A4, tidak termasuk lampiran) beserta lampiran diagram arsitektur alur layanan dan wireframe konseptual, diunggah ke LMS UNISAN dalam format PDF paling lambat akhir pekan ke-13; setiap anggota kelompok juga mengunggah pernyataan kontribusi individu (1 halaman)			
14	Sub-CPMK8: Menganalisis kelayakan implementasi prototipe inovasi layanan kepegawaian digital pada konteks pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, mencakup dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM, dengan mengedepankan nilai	Mahasiswa mampu: • Menganalisis kelayakan teknis prototipe inovasi layanan kepegawaian digital berdasarkan infrastruktur dan kapasitas teknologi informasi pemerintah daerah di Kawasan	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis; penilaian berfokus pada kualitas Laporan Analisis Kelayakan yang mencakup kedalaman	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi diskusi panel analisis kelayakan: setiap kelompok mempresentasikan draf matriks kelayakan empat dimensi (10 menit per kelompok) menggunakan LCD proyektor, diikuti sesi tanya-jawab kritis dari	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah kerangka analisis kelayakan empat dimensi (teknis, regulasi, anggaran, SDM), template matriks kelayakan, dan data sekunder kepegawaian pemerintah daerah Kawasan Timur	Bahan Kajian: • Kerangka analisis kelayakan implementasi e-government: dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM; • Manajemen perubahan dan kesiapan SDM dalam adopsi sistem	7

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	adaptabilitas dan etika tata kelola digital.	Timur Indonesia • Menganalisis kelayakan regulasi implementasi prototipe dengan mengacu pada ketentuan UU No. 20 Tahun 2023 dan peraturan turunan tata kelola ASN digital • Menganalisis kelayakan anggaran implementasi dengan mengidentifikasi komponen biaya utama dan sumber pembiayaan yang tersedia bagi pemerintah daerah • Menganalisis kesiapan SDM aparatur dalam mengadopsi sistem layanan kepegawaian digital, mencakup identifikasi kebutuhan pelatihan dan manajemen perubahan	analisis empat dimensi (teknis, regulasi, anggaran, kesiapan SDM), ketajaman identifikasi risiko, relevansi rekomendasi mitigasi terhadap konteks pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia, serta konsistensi dengan prototipe konseptual yang dikembangkan pada Minggu 13 Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi diskusi panel analisis kelayakan dinilai berdasarkan kemampuan mengajukan pertanyaan kritis berbasis bukti,	kelompok lain dan dosen (10 menit); dosen memberikan umpan balik menyeluruh pada akhir sesi tentang ketajaman analisis dan relevansi rekomendasi mitigasi risiko (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyiapkan draf matriks kelayakan dan slide presentasi analisis kelayakan; selama sesi panel, mahasiswa mencatat umpan balik dari pembahas dan merevisi matriks berdasarkan diskusi; papan tulis digunakan untuk visualisasi bersama peta risiko implementasi antar-dimensi MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning dengan format diskusi panel: kelompok	Indonesia (bersumber dari portal SIASN atau BKN) ke LMS UNISAN; dosen menyediakan rekaman penjelasan singkat (10-12 menit) tentang dimensi analisis kelayakan e-government dan membuka forum konsultasi asinkron untuk kelompok (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh kerangka, template, dan data sekunder dari LMS UNISAN; secara berkelompok mengolah data sekunder menggunakan Microsoft Excel atau SPSS untuk mendukung analisis kesiapan SDM dan estimasi anggaran; mahasiswa mengidentifikasi ketentuan regulasi yang relevan dari UU No. 20 Tahun 2023 dan mengintegrasikannya ke	kepegawaian digital; • Ketentuan regulasi ASN digital dan implikasinya bagi pemerintah daerah (UU No. 20 Tahun 2023); • Identifikasi risiko dan strategi mitigasi implementasi inovasi layanan kepegawaian; • Konteks keterbatasan infrastruktur TIK dan kapasitas SDM di pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia; Pustaka: Caiden (1991); Thoha (2014); West & Berman (2012); Snell, Morris & Bohlander (2016); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		- Menyusun matriks analisis kelayakan empat dimensi (teknis, regulasi, anggaran, SDM) yang disertai rekomendasi mitigasi risiko implementasi - Menunjukkan nilai adaptabilitas dalam menyesuaikan rekomendasi implementasi dengan dinamika regulasi ASN dan keterbatasan konteks lokal daerah, serta mengedepankan etika tata kelola digital	keterbukaan menerima dan mengintegrasikan perspektif anggota tim lain (nilai harmoni), serta kepatuhan pada etika diskusi akademik dan etika penggunaan data kepegawaian instansi Tugas: Laporan Analisis Kelayakan Implementasi Prototipe Inovasi Layanan Kepegawaian Digital per kelompok, memuat matriks kelayakan empat dimensi, peta risiko implementasi, dan rekomendasi mitigasi; panjang laporan 8-12 halaman A4 tidak	mempertahankan analisis kelayakan berbasis data sekunder dan regulasi di hadapan pembahas (dosen dan rekan), merespons pertanyaan kritis, dan merevisi rekomendasi secara langsung berdasarkan argumen yang diuji dalam panel Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Membangun dari prototipe konseptual yang dikembangkan pada Minggu 13, kelompok menyusun Laporan Analisis Kelayakan Implementasi yang mengkaji empat dimensi secara sistematis: (1) kelayakan teknis mencakup kesiapan infrastruktur TIK dan interoperabilitas sistem; (2) kelayakan regulasi mencakup kesesuaian dengan UU No. 20 Tahun 2023 dan kebijakan	dalam analisis dimensi regulasi MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: kelompok menganalisis kasus implementasi e-government kepegawaian di pemerintah daerah (kasus riil atau disimulasikan dari data sekunder) menggunakan kerangka analisis kelayakan empat dimensi, kemudian menyusun draf matriks kelayakan dan peta risiko secara kolaboratif daring Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			termasuk lampiran matriks, dikumpulkan melalui LMS UNISAN	turunan; (3) kelayakan anggaran mencakup estimasi komponen biaya dan identifikasi sumber pembiayaan daerah; dan (4) kesiapan SDM mencakup peta kompetensi digital ASN dan kebutuhan pelatihan. Laporan dilengkapi matriks kelayakan empat dimensi, peta risiko implementasi, dan rekomendasi mitigasi yang spesifik dan terukur. Data sekunder kepegawaian pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia wajib digunakan sebagai basis empiris analisis. Deliverable: Laporan Analisis Kelayakan Implementasi (8-12 halaman A4, tidak termasuk lampiran) beserta lampiran matriks kelayakan empat dimensi dan peta risiko implementasi, diunggah ke LMS UNISAN dalam format PDF paling lambat			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				akhir pekan ke-14; file pengolahan data (Excel atau SPSS output) juga diunggah sebagai lampiran digital			
15	Sub-CPMK10: Mempertahankan rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan dalam forum diskusi panel berbasis bukti, dengan menunjukkan kemampuan argumentasi ilmiah, kepemimpinan tim, serta nilai integritas dan semangat kebangsaan dalam merespons pertanyaan pembahas.	Mahasiswa mampu: - Mempertahankan rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan dalam forum diskusi panel berbasis bukti dengan menyajikan argumen ilmiah yang bersumber pada data, regulasi, dan literatur yang sah - Merespons pertanyaan dan sanggahan pembahas secara sistematis dengan menggunakan logika argumentasi yang terstruktur dan didukung bukti empiris dari analisis kelayakan dan prototipe yang telah dikembangkan	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis; penilaian dilakukan melalui rubrik pembelaan panel yang mencakup: (1) kualitas argumentasi ilmiah dan kekuatan bukti yang digunakan (bobot tertinggi), (2) kemampuan merespons pertanyaan pembahas secara tepat dan kritis, (3) koherensi dokumen rekomendasi kebijakan dengan temuan analisis	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi Forum Panel Rekomendasi Kebijakan SDM Pemerintahan: setiap kelompok mempresentasikan rekomendasi kebijakan final (15 menit), diikuti sesi pembelaan dari pertanyaan pembahas yang terdiri dari dosen dan dua wakil kelompok lain (20 menit); dosen bertindak sebagai moderator sekaligus penilai utama; sesi diakhiri dengan komentar dosen tentang kekuatan dan kelemahan rekomendasi tiap kelompok (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah rubrik penilaian panel diskusi, panduan tata cara pembelaan rekomendasi kebijakan, dan contoh dokumen rekomendasi kebijakan SDM berbasis bukti ke LMS UNISAN; dosen membuka sesi konsultasi daring final (office hour virtual) untuk membantu kelompok memfinalisasi argumen dan dokumen rekomendasi sebelum sesi panel tatap muka (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengintegrasikan seluruh hasil kerja dari	Bahan Kajian: - Sintesis rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan berbasis bukti; - Argumentasi ilmiah dan teknik pembelaan kebijakan dalam forum panel; - Integrasi prinsip reformasi administrasi dengan inovasi layanan kepegawaian digital; - Kepemimpinan tim dan manajemen presentasi dalam forum diskusi kebijakan publik; - Nilai integritas, nasionalisme, dan orientasi pelayanan dalam tata kelola SDM	7

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		• Menunjukkan kepemimpinan tim dalam mengorganisasi presentasi panel, membagi peran secara proporsional, dan memastikan koherensi antar-bagian rekomendasi kebijakan • Menampilkan nilai integritas dalam penyajian data dan argumen dengan menghindari manipulasi data kinerja ASN dan mengakui keterbatasan temuan secara jujur • Menunjukkan semangat kebangsaan (nasionalisme) dalam merumuskan rekomendasi kebijakan SDM yang berpihak pada kemajuan daerah tertinggal dan penguatan reformasi birokrasi nasional	kelayakan dan prototipe, serta (4) kualitas penyajian dan visualisasi data dalam presentasi panel Partisipasi kelas & laboratorium: Partisipasi dalam forum panel dinilai melalui rubrik sikap dan kepemimpinan yang mencakup: keaktifan seluruh anggota tim dalam menjawab pertanyaan, integritas dalam penyajian data (tidak memanipulasi temuan), kemampuan berkolaborasi harmonis dalam tim saat merespons tekanan	Mahasiswa hadir dengan dokumen rekomendasi kebijakan final dan slide presentasi; selama panel, mahasiswa mempertahankan argumen berdasarkan bukti empiris yang dikumpulkan sepanjang semester; mahasiswa yang berperan sebagai pembahas menyiapkan minimal dua pertanyaan kritis tertulis sebelum panel berlangsung; seluruh interaksi panel didokumentasikan sebagai refleksi pembelajaran akhir semester MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan format forum panel kebijakan berbasis bukti: kelompok mempertahankan rekomendasi di hadapan pembahas kritis, mengintegrasikan perspektif kelayakan	Minggu 13 (prototipe konseptual) dan Minggu 14 (analisis kelayakan) ke dalam dokumen rekomendasi kebijakan final; kelompok melakukan latihan presentasi dan simulasi tanya-jawab panel secara daring menggunakan Google Meet atau platform kolaborasi yang tersedia, memanfaatkan Google Workspace untuk penyempurnaan dokumen bersama MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan simulasi forum kebijakan: kelompok melakukan sesi latihan pembelaan rekomendasi secara daring, di mana anggota kelompok lain berperan sebagai pembahas kritis untuk menguji kekuatan argumen sebelum panel	aparatur; Pustaka: Caiden (1991); Thoha (2014); West & Berman (2012); Rivai & Sagala (2013); Snell, Morris & Bohlander (2016); Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Mengintegrasikan seluruh capaian pembelajaran dari Minggu 1-14 ke dalam dokumen rekomendasi kebijakan yang komprehensif dan koheren	pertanyaan, serta semangat kebangsaan yang tercermin dalam orientasi kebijakan pada kebutuhan daerah tertinggal Tugas: Dokumen Rekomendasi Kebijakan Tata Kelola SDM Pemerintahan (final) per kelompok, terdiri dari: eksekutif ringkasan (1 halaman), latar belakang masalah, kerangka analisis, temuan, rekomendasi kebijakan terperinci, dan rencana implementasi; total 15-20 halaman A4; disertai slide	teknis, regulasi, anggaran, dan SDM yang telah dianalisis pada minggu-minggu sebelumnya, dengan penekanan pada argumentasi ilmiah yang berintegritas dan berorientasi kemajuan daerah Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Kelompok menyusun dan mempertahankan Dokumen Rekomendasi Kebijakan Tata Kelola SDM Pemerintahan yang merupakan sintesis menyeluruh dari seluruh proses pembelajaran semester: mulai dari analisis sistem manajemen ASN, pengembangan prototipe inovasi layanan kepegawaian digital, hingga analisis kelayakan implementasi. Dokumen harus memuat rekomendasi kebijakan yang spesifik, terukur, dan	resmi Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.		

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			presentasi panel (10-15 slide); dikumpulkan melalui LMS UNISAN sebelum sesi panel berlangsung	berorientasi pada peningkatan kualitas tata kelola ASN di pemerintah daerah Kawasan Timur Indonesia. Setiap rekomendasi harus didukung oleh bukti dari data sekunder, regulasi (UU No. 20 Tahun 2023), dan literatur ilmiah. Nilai integritas diwujudkan melalui keterbukaan mengakui keterbatasan data dan temuan, sementara nilai nasionalisme tercermin dalam orientasi kebijakan pada penguatan reformasi birokrasi dan keberpihakan pada daerah tertinggal. Deliverable: Dokumen Rekomendasi Kebijakan Tata Kelola SDM Pemerintahan final (15-20 halaman A4) beserta slide presentasi panel (10-15 slide dalam format PDF atau PPT), diunggah ke LMS UNISAN sebelum sesi panel berlangsung; setiap anggota kelompok			

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
				juga menyerahkan lembar refleksi individual (1 halaman) tentang kontribusi dan pembelajaran selama proses pengembangan rekomendasi kebijakan sepanjang semester			
16		Mahasiswa mampu: - Menyelesaikan seluruh kewajiban akademik Ujian Akhir Semester sesuai jadwal dan tata tertib yang ditetapkan institusi - Menunjukkan integritas akademik selama pelaksanaan UAS dengan mematuhi seluruh ketentuan ujian yang berlaku	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Ujian Akhir Semester (UAS) dilaksanakan sesuai jadwal resmi UNISAN; cakupan materi mencakup seluruh Sub-CPMK semester (Sub-CPMK1 hingga Sub-CPMK10) dengan penekanan pada kemampuan menganalisis dan mengevaluasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan	BP — Mekanisme kuliah: Apabila UAS dilaksanakan tatap muka, dosen atau pengawas memastikan ruang ujian tertata sesuai kapasitas dan tata tertib; dosen menyiapkan soal dan lembar jawaban sesuai ketentuan Program Studi; pengawasan ujian dilakukan sesuai prosedur akademik UNISAN (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa hadir tepat waktu di ruang ujian yang telah ditetapkan, membawa perlengkapan ujian yang diizinkan, dan mengerjakan soal UAS	BP — Mekanisme kuliah: Apabila UAS dilaksanakan daring, dosen menyiapkan tautan dan panduan teknis akses UAS melalui LMS UNISAN; dosen memastikan seluruh dokumen panduan tata tertib UAS daring diunggah dan dapat diakses mahasiswa sebelum hari ujian (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses LMS UNISAN sesuai jadwal UAS, memastikan koneksi internet stabil, dan mengerjakan ujian	Bahan Kajian: Integrasi seluruh topik tata kelola SDM pemerintahan: sistem manajemen ASN, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, reformasi birokrasi, inovasi layanan kepegawaian digital, dan rekomendasi kebijakan SDM aparatur; Pustaka: Caiden (1991); Thoha (2014); West & Berman (2012); Rivai & Sagala (2013); Snell, Morris & Bohlander (2016);	—

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			secara integratif; bentuk soal, bobot, dan tata tertib ditetapkan oleh Program Studi sesuai kalender akademik Partisipasi kelas & laboratorium: Kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap tata tertib UAS, dan pelaksanaan ujian secara mandiri tanpa pelanggaran integritas akademik Tugas: Tidak ada penugasan kelompok atau individu tambahan pada minggu UAS; seluruh tugas semester telah	secara mandiri sesuai durasi yang ditetapkan; mahasiswa telah melakukan persiapan dengan mengulas seluruh topik dari Minggu 1 hingga Minggu 15 secara mandiri MP — Metode Pembelajaran: Evaluasi sumatif akhir semester: ujian individual untuk mengukur penguasaan dan integrasi capaian pembelajaran mata kuliah Tata Kelola SDM Pemerintahan secara komprehensif Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'. Tugas: Tidak ada penugasan baru pada Minggu 16. Seluruh tugas kelompok maupun individual telah dikumpulkan paling lambat pada Minggu 15. Minggu 16 sepenuhnya	secara mandiri sesuai tata tertib yang berlaku; mahasiswa melakukan persiapan mandiri dengan mengulas seluruh materi semester dari Minggu 1 hingga Minggu 15 MP — Metode Pembelajaran: Evaluasi sumatif akhir semester: mahasiswa mendemonstrasikan penguasaan seluruh capaian pembelajaran mata kuliah secara individual melalui ujian akhir semester Estimasi Waktu: PB 3×50' · PT 3×60' · KM 3×60'.	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023.	

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
			dikumpulkan paling lambat pada Minggu 15	dialokasikan untuk pelaksanaan Ujian Akhir Semester sesuai jadwal resmi akademik UNISAN. Deliverable: Lembar jawaban UAS (tatap muka) atau berkas jawaban digital yang diunggah melalui LMS UNISAN (daring), sesuai ketentuan teknis yang ditetapkan Program Studi			

Catatan :

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan PRODI (CPL-PRODI)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan PRODI yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-PRODI) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
4. **Sub-CP Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kriteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kriteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.

9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. **PB**= Kegiatan Belajar Terbimbing, **PT**=Kegiatan Penugasan Terstruktur, **KM**=Kegiatan Mandiri, **P**=Praktikum.

3. Komponen Penilaian

No.	Komponen Penilaian	Bobot (%)	Deskripsi
1	Tugas Analisis Kasus	10	
2	Kuis	10	
3	UTS	20	
4	Proyek Kebijakan SDM	40	
5	UAS	20	
	Total Bobot (%)	100	

Rekonsiliasi Bobot Komponen Penilaian dengan Bobot Sub-CPMK

Bobot komponen penilaian pada tabel di atas dan bobot Sub-CPMK merupakan dua cara pandang atas nilai akhir yang sama: penjumlahan menurut baris menghasilkan bobot Sub-CPMK, penjumlahan menurut kolom menghasilkan bobot komponen penilaian.

Sub-CPMK	Tugas Analisis Kasus	Kuis	UTS	Proyek Kebijakan SDM	UAS	Bobot Sub-CPMK (%)
Sub-CPMK1	—	5	5	—	—	10
Sub-CPMK2	—	5	5	—	—	10
Sub-CPMK3	5	—	5	—	—	10
Sub-CPMK4	5	—	5	—	—	10
Sub-CPMK5	—	—	—	8	4	12
Sub-CPMK6	—	—	—	8	4	12
Sub-CPMK7	—	—	—	8	3	11
Sub-CPMK8	—	—	—	8	3	11
Sub-CPMK9	—	—	—	8	3	11
Sub-CPMK10	—	—	—	—	3	3
Bobot Komponen (%)	10	10	20	40	20	100

Nilai Akhir Program Sarjana — Kurikulum 2023

Nilai Akhir	Konversi	
Skala 100	Huruf	Bobot
85.00 – 100.00	A	4.00
75.00 – 84.99	B	3.00
65.00 – 74.99	C	2.00

50.00 – 64.99	D	1.00
0.00 – 49.99	E	0.00

4. Rencana Tugas

Rencana Tugas: Final Project: Merancang Kebijakan Tata Kelola SDM ASN Terpadu dan Prototipe Inovasi Layanan Kepegawaian Digital untuk Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Kawasan Timur Indonesia, serta Mempertahankannya dalam Forum Policy Panel

	UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN S1				
RENCANA TUGAS MAHASISWA					
MATA KULIAH	Tata Kelola SDM Pemerintahan				
KODE	3PBIP324	sks	3	SEMESTER	2
DOSEN PENGAMPU	Dr. Jorry Karim, S.Kom, M.Kom				
METODE PENUGASAN					
Project-Based Learning (PjBL) terintegrasi Case-Based Learning (CBL)					
JUDUL TUGAS					
Final Project: Merancang Kebijakan Tata Kelola SDM ASN Terpadu dan Prototipe Inovasi Layanan Kepegawaian Digital untuk Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Kawasan Timur Indonesia, serta Mempertahankannya dalam Forum Policy Panel					
SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH					
Sub-CPMK3: Menganalisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia menggunakan data sekunder (laporan BKN, Ombudsman, atau LKPP) dan studi kasus satu instansi daerah					

terpilih.

Sub-CPMK4: Menganalisis sistem penilaian kinerja dan remunerasi ASN pada pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, menggunakan pendekatan studi kasus berbasis dokumen SKP, tunjangan kinerja daerah, dan laporan audit/evaluasi yang tersedia secara publik.

Sub-CPMK5: Merancang kerangka sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit untuk satu instansi pemerintah daerah, yang mencakup komponen perencanaan kinerja, indikator kinerja individu (IKI), dan mekanisme umpan balik berkelanjutan.

Sub-CPMK6: Mengintegrasikan fungsi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi SDM ke dalam dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang akuntabel dan dapat diimplementasikan pada pemerintah daerah skala kabupaten/kota.

Sub-CPMK7: Mengembangkan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian berbasis teknologi digital (e-government) untuk pemerintah daerah, mencakup desain fitur, arsitektur alur layanan, dan analisis kebutuhan pengguna (user need analysis).

Sub-CPMK8: Menganalisis kelayakan implementasi prototipe inovasi layanan kepegawaian digital pada konteks pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, mencakup dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM, dengan mengedepankan nilai adaptabilitas dan etika tata kelola digital.

Sub-CPMK9: Menyusun rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan berbasis bukti (evidence-based policy) secara kolaboratif dalam tim, yang mengintegrasikan temuan analisis, rancangan sistem kinerja, dan inovasi digital ke dalam satu dokumen policy brief yang koheren.

Sub-CPMK10: Mempertahankan rekomendasi kebijakan tata kelola SDM pemerintahan dalam forum diskusi panel berbasis bukti, dengan menunjukkan kemampuan argumentasi ilmiah, kepemimpinan tim, serta nilai integritas dan semangat kebangsaan dalam merespons pertanyaan pembahas.

DISKRIPSI TUGAS

Mahasiswa secara berkelompok (4–5 orang) memilih satu instansi pemerintah daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia sebagai objek kajian nyata. Dimulai dari analisis permasalahan rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan sistem kinerja berbasis dokumen publik (laporan BKN, Ombudsman, SKP, laporan audit BPK), tim merancang sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit, menyusun dokumen kebijakan SDM terpadu, mengembangkan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian digital (e-government), serta mengintegrasikan seluruh temuan ke dalam policy brief yang dipertahankan di depan pembahas dalam forum diskusi panel. Proyek ini mencerminkan nilai technopreneurship dalam tata kelola pemerintahan, sekaligus mendorong mahasiswa menginternalisasi nilai integritas (Integrity), kreativitas inovasi (Creativity), dan semangat kebangsaan (Nationalism) dalam merancang solusi nyata bagi birokrasi daerah.

CAKUPAN UTAMA KERTAS KERJA (Contoh berdasarkan berbagai kasus)

Analisis situasional SDM ASN instansi daerah terpilih: rekrutmen, kompetensi, dan kinerja berbasis data sekunder publik (laporan BKN, Ombudsman, BPK, atau LKPP)

Perancangan sistem manajemen kinerja ASN berbasis merit: perencanaan kinerja, Indikator Kinerja Individu (IKI), dan mekanisme umpan balik berkelanjutan

Penyusunan dokumen kebijakan SDM terpadu (integrated HR policy): integrasi perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, dan evaluasi SDM skala kabupaten/kota

Pengembangan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian digital (e-government): desain fitur, arsitektur alur layanan, dan user need analysis

Analisis kelayakan implementasi prototipe: dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM di konteks Kawasan Timur Indonesia

Penyusunan policy brief berbasis bukti (evidence-based policy) yang koheren dan kolaboratif

Presentasi dan pembelaan rekomendasi kebijakan dalam forum diskusi panel dengan pembahas

LANGKAH Pengerjaan Tugas

Tahap 1 — Orientasi & Pembentukan Tim (Mg 1–2): Membentuk kelompok (4–5 mahasiswa), memilih instansi pemerintah daerah kabupaten/kota di Kawasan Timur Indonesia, dan menyepakati kontrak kerja tim (pembagian peran, jadwal internal). Luaran: Lembar Kesepakatan Tim + Profil Singkat Instansi Terpilih (1 halaman). Tahap 2 — Pemetaan Kerangka Regulasi & Kelembagaan (Mg 3–4): Mengidentifikasi dan memetakan peran BKN, KASN, LAN, dan Kementerian PANRB dalam siklus manajemen ASN instansi terpilih berdasarkan regulasi UU ASN dan turunannya. Luaran: Matriks kelembagaan (tabel peran-fungsi) yang diintegrasikan ke dalam laporan analisis situasional. Tahap 3 — Analisis Situasional Rekrutmen & Pengembangan Kompetensi (Mg 5–6): Menganalisis permasalahan rekrutmen dan pengembangan kompetensi ASN instansi terpilih menggunakan minimal 2 sumber data sekunder publik (laporan BKN/Ombudsman/LKPP). Luaran: Bab Analisis Situasional (min. 8 halaman) dilengkapi tabel temuan dan identifikasi akar masalah. Tahap 4 — Analisis Sistem Kinerja & Remunerasi (Mg 7–8): Menganalisis dokumen SKP, tunjangan kinerja daerah, dan laporan audit/evaluasi yang tersedia publik untuk instansi terpilih guna mengidentifikasi kesenjangan antara regulasi dan praktik. Luaran: Bab Analisis Kinerja & Remunerasi (min. 6 halaman) dengan matriks kesenjangan (gap matrix). Tahap 5 — Perancangan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Merit (Mg 9–10): Merancang kerangka sistem manajemen kinerja ASN untuk instansi terpilih, mencakup komponen perencanaan kinerja, IKI, dan mekanisme umpan balik berkelanjutan yang selaras prinsip merit system. Luaran: Dokumen Rancangan Sistem Kinerja (min. 6 halaman) + bagan alur mekanisme kinerja. Tahap 6 — Penyusunan Dokumen Kebijakan SDM Terpadu (Mg 10–11): Mengintegrasikan perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, dan evaluasi ke dalam dokumen rancangan kebijakan SDM terpadu yang akuntabel dan implementatif untuk skala kabupaten/kota. Luaran: Dokumen Kebijakan SDM Terpadu (min. 8 halaman) dengan matriks implementasi. Tahap 7 — Pengembangan Prototipe Inovasi Layanan Kepegawaian Digital (Mg 11–12): Mengembangkan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian berbasis e-government, mencakup desain fitur, arsitektur alur layanan (service flow diagram), dan user need analysis. Luaran: Dokumen Prototipe Konseptual + wireframe/mock-up alur layanan digital (min. 4 halaman + diagram). Tahap 8 — Analisis Kelayakan Implementasi Prototipe (Mg 12–13): Menganalisis kelayakan implementasi prototipe pada konteks Kawasan Timur Indonesia mencakup dimensi teknis, regulasi, anggaran, dan kesiapan SDM, dengan mempertimbangkan nilai adaptabilitas dan etika tata kelola digital. Luaran: Bab Analisis Kelayakan (min. 5 halaman) dengan matriks kelayakan 4 dimensi. Tahap 9 — Penyusunan Policy Brief & Integrasi Laporan Akhir (Mg 13–14): Mengintegrasikan seluruh temuan analisis, rancangan sistem kinerja, kebijakan SDM terpadu, dan inovasi digital ke dalam policy brief (maks. 6 halaman) dan laporan akhir komprehensif, mengedepankan argumentasi berbasis bukti dan semangat kebangsaan dalam merespons kebutuhan birokrasi daerah. Tahap 10 — Forum Policy Panel & Pembelaan Rekomendasi (Mg 15–16): Mempresentasikan dan mempertahankan rekomendasi kebijakan di hadapan pembahas (dosen dan/atau praktisi) dalam forum diskusi panel terjadwal (20 menit presentasi + 20 menit tanya jawab per kelompok), menunjukkan kepemimpinan tim, argumentasi ilmiah, dan integritas akademik.
BENTUK DAN FORMAT LUARAN a. Laporan Akhir Komprehensif (format PDF, min. 40 halaman, mencakup: profil instansi, matriks kelembagaan, analisis situasional rekrutmen & kompetensi, analisis kinerja & remunerasi + gap matrix, rancangan sistem kinerja berbasis merit, dokumen kebijakan SDM terpadu, dokumen prototipe konseptual e-government + wireframe, analisis kelayakan 4 dimensi, dan daftar pustaka); 2) Policy Brief (PDF, maks. 6 halaman, format standar: masalah, bukti, rekomendasi, langkah implementasi); 3) Slide Presentasi (maks. 20 slide, format PPT/PDF); 4) Rekaman Forum Policy Panel (video MP4, min. 720p, durasi min. 30 menit per kelompok); 5) Lembar Kontribusi Individu yang ditandatangani seluruh anggota tim.
INDIKATOR, KRETERIA DAN BOBOT PENILAIAN a. Analisis Situasional SDM ASN (Rekrutmen, Kompetensi, Kinerja & Remunerasi) (bobot 20%). Ketajaman analisis permasalahan rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan sistem kinerja/remunerasi dinilai dari kedalaman penggunaan minimal 2 sumber data sekunder publik, kelengkapan gap matrix, serta relevansi temuan dengan konteks instansi daerah di Kawasan Timur Indonesia. b. Rancangan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Merit (bobot 20%). Kualitas rancangan sistem kinerja ASN dinilai dari kelengkapan komponen (perencanaan kinerja, IKI, mekanisme umpan balik), konsistensi dengan prinsip merit system dan regulasi UU ASN, serta kejelasan bagan alur yang operasional dan dapat diimplementasikan. c. Dokumen Kebijakan SDM Terpadu (bobot 15%). Kelengkapan dan koherensi integrasi tiga fungsi SDM (perencanaan kebutuhan, pengembangan kompetensi, evaluasi) dalam dokumen kebijakan dinilai

dari akuntabilitas argumen, kejelasan matriks implementasi, dan kesesuaian dengan kapasitas pemerintah daerah skala kabupaten/kota.

d. Prototipe Konseptual Inovasi Layanan Kepegawaian Digital & Analisis Kelayakan (bobot 20%).

Kelayakan dan inovasi prototipe e-government dinilai dari kejelasan desain fitur, kelengkapan arsitektur alur layanan (service flow diagram), kedalaman user need analysis, serta kualitas analisis kelayakan 4 dimensi (teknis, regulasi, anggaran, kesiapan SDM) dalam konteks Kawasan Timur Indonesia.

e. Policy Brief Berbasis Bukti (bobot 15%). Kualitas policy brief dinilai dari ketajaman identifikasi masalah, kekuatan argumen berbasis bukti, kekonkretan rekomendasi kebijakan, dan koherensi integrasi antara temuan analisis, rancangan sistem kinerja, dan inovasi digital dalam satu narasi yang ringkas dan actionable.

f. Presentasi & Pembelaan dalam Forum Policy Panel (bobot 10%). Kemampuan komunikasi ilmiah dinilai dari kejelasan penyajian argumen, ketepatan menjawab pertanyaan pembahas secara berbasis bukti, kepemimpinan tim dalam forum, serta penampilan yang mencerminkan integritas dan semangat kebangsaan.

JADWAL PELAKSANAAN	
Mg 1–2: Orientasi proyek, pembentukan kelompok, pemilihan instansi, penyusunan kontrak kerja tim Mg 3–4: Pemetaan kerangka regulasi (UU ASN & turunan) dan matriks kelembagaan (BKN, KASN, LAN, Kementerian PANRB) Mg 5–6: Pengumpulan data sekunder publik dan penyusunan analisis situasional rekrutmen & pengembangan kompetensi Mg 7–8: Analisis sistem kinerja & remunerasi berbasis dokumen SKP, tunjangan kinerja daerah, dan laporan audit; penyusunan gap matrix Mg 9–10: Perancangan sistem manajemen kinerja berbasis merit (IKI, umpan balik) dan penyusunan dokumen kebijakan SDM terpadu Mg 11–12: Pengembangan prototipe konseptual inovasi layanan kepegawaian digital (desain fitur, alur layanan, user need analysis) Mg 12–13: Analisis kelayakan implementasi prototipe (teknis, regulasi, anggaran, kesiapan SDM) Mg 13–14: Integrasi laporan akhir komprehensif dan penyusunan policy brief; konsultasi akhir dengan dosen Mg 15–16: Forum Policy Panel — presentasi dan pembelaan rekomendasi kebijakan di hadapan pembahas	
LAIN-LAIN	
Final project dikerjakan secara kelompok (4–5 mahasiswa per kelompok) dengan pembagian peran yang didokumentasikan dalam Lembar Kontribusi Individu bertanda tangan; kontribusi tiap anggota dievaluasi secara individual melalui penilaian porsi di forum policy panel dan konsistensi isi laporan dengan pernyataan kontribusi — anggota yang tidak dapat menjelaskan bagiannya saat panel dikenai pengurangan nilai individu hingga 20 poin dari nilai kelompok. Instansi daerah yang dipilih harus berbeda antarkelompok dan disetujui dosen paling lambat akhir Minggu 2; perubahan instansi setelah persetujuan tidak diperkenankan kecuali atas alasan force majeure yang dibuktikan secara tertulis. Pengumpulan laporan akhir dan policy brief dilakukan melalui LMS resmi paling lambat H-3 sebelum jadwal forum policy panel kelompok bersangkutan; keterlambatan dikenai pengurangan 5 poin per hari keterlambatan dan tidak diterima setelah H+3. Seluruh data sekunder yang digunakan wajib bersumber dari dokumen publik yang dapat diverifikasi (tautan/URL atau salinan dokumen resmi dilampirkan); fabrikasi data merupakan pelanggaran integritas akademik dan berakibat diskualifikasi nilai final project. Penggunaan alat bantu kecerdasan buatan (AI) diperbolehkan sebatas alat bantu analisis dan penulisan awal, namun seluruh argumen, interpretasi, dan rekomendasi wajib dikembangkan secara orisinal oleh tim dan dapat dipertanggungjawabkan di forum panel — ketidakmampuan mempertahankan konten di forum menjadi indikasi pelanggaran yang ditindaklanjuti sesuai peraturan akademik UNISAN.	
DAFTAR RUJUKAN	
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana diubah dengan PP Nomor 17 Tahun 2020. Badan Kepegawaian Negara. (2023). Laporan Tahunan BKN: Profil ASN Indonesia. BKN. Ombudsman Republik Indonesia. (2022). Laporan Hasil Pemeriksaan Pelayanan Kepegawaian Daerah. Ombudsman RI. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2021). Road Map Reformasi Birokrasi 2020–2024. Kementerian PANRB. Lembaga Administrasi Negara. (2021). Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN. LAN RI.	

Suradji, G., & Martono, E. (2014). Ilmu dan Seni Kepemimpinan. Pustaka Reka Cipta.
Thoha, M. (2014). Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Kencana Prenada Media Group.
Pramusinto, A., & Purwanto, E. A. (Eds.). (2009). Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan, dan Pelayanan Publik. Gava Media.
Indiahono, D. (2009). Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis. Gava Media.

5.1 Tugas Analisis Kasus (Holistik)

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		Tugas Analisis Kasus			
No	Kriteria	Skor Penilaian			
		Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (60-69)	Kurang (<60)
1	Penguasaan materi	Menguasai penuh, menjelaskan lugas & benar	Menguasai, sedikit ragu	Sebagian kurang tepat	Banyak kekeliruan
2	Organisasi & sistematika	Runtut, logis, mudah diikuti	Runtut, sedikit lompatan	Kurang runtut	Tidak terstruktur
3	Media & visual	Menarik, jelas, mendukung isi	Cukup jelas	Kurang mendukung	Tidak membantu
4	Komunikasi & bahasa tubuh	Percaya diri, kontak mata, intonasi tepat	Cukup baik	Datar/bergantung catatan	Cemas, membaca terus
5	Tanggapan pertanyaan	Menjawab tepat & meyakinkan	Menjawab memadai	Menjawab sebagian	Tidak mampu menjawab
6	Perencanaan	Matang, realistis, terjadwal	Baik	Kurang matang	Tanpa rencana
7	Kualitas produk/luaran	Fungsional, berkualitas tinggi	Baik, sedikit kekurangan	Cukup, banyak kekurangan	Tidak berfungsi
8	Kreativitas & inovasi	Sangat orisinal & inovatif	Ada unsur inovasi	Kurang inovatif	Meniru/biasa
9	Penerapan konsep keilmuan	Konsep tepat & mendalam	Tepat	Sebagian keliru	Tidak sesuai konsep
10	Kerja tim & tanggung jawab	Kolaborasi solid, kontribusi merata	Baik	Timpang	Tidak berkontribusi
11	Presentasi hasil	Meyakinkan & jelas	Jelas	Kurang jelas	Tidak jelas

5.2 Kuis (Holistik)

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		Kuis			
No	Kriteria	Skor Penilaian			
		Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (60-69)	Kurang (<60)
1	Pemahaman konsep	Tepat & menyeluruh	Tepat	Sebagian keliru	Salah paham
2	Ketepatan jawaban/argumen	Tepat & didukung alasan kuat	Tepat	Kurang tepat	Tidak tepat
3	Kelengkapan	Menjawab seluruh tuntutan soal	Hampir lengkap	Sebagian	Tidak lengkap
4	Struktur & logika	Runtut & koheren	Runtut	Kurang runtut	Kacau
5	Bahasa	Jelas, baku, efektif	Jelas	Kurang jelas	Sulit dipahami

5.3 UTS

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		UTS			
No	Kriteria	Skor Penilaian			
		Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (60-69)	Kurang (<60)
1	Pemahaman konsep	Tepat & menyeluruh	Tepat	Sebagian keliru	Salah paham
2	Ketepatan jawaban/argumen	Tepat & didukung alasan kuat	Tepat	Kurang tepat	Tidak tepat
3	Kelengkapan	Menjawab seluruh tuntutan soal	Hampir lengkap	Sebagian	Tidak lengkap
4	Struktur & logika	Runtut & koheren	Runtut	Kurang runtut	Kacau

5	Bahasa	Jelas, baku, efektif	Jelas	Kurang jelas	Sulit dipahami
---	--------	----------------------	-------	--------------	----------------

5.4 Proyek Kebijakan SDM

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		Proyek Kebijakan SDM			
No	Kriteria	Skor Penilaian			
		Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (60-69)	Kurang (<60)
1	Perencanaan	Matang, realistis, terjadwal	Baik	Kurang matang	Tanpa rencana
2	Kualitas produk/luaran	Fungsional, berkualitas tinggi	Baik, sedikit kekurangan	Cukup, banyak kekurangan	Tidak berfungsi
3	Kreativitas & inovasi	Sangat orisinal & inovatif	Ada unsur inovasi	Kurang inovatif	Meniru/biasa
4	Penerapan konsep keilmuan	Konsep tepat & mendalam	Tepat	Sebagian keliru	Tidak sesuai konsep
5	Kerja tim & tanggung jawab	Kolaborasi solid, kontribusi merata	Baik	Timpang	Tidak berkontribusi
6	Presentasi hasil	Meyakinkan & jelas	Jelas	Kurang jelas	Tidak jelas

5.5 UAS

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		UAS			
No	Kriteria	Skor Penilaian			
		Sangat Baik (85-100)	Baik (70-84)	Cukup (60-69)	Kurang (<60)
1	Pemahaman konsep	Tepat & menyeluruh	Tepat	Sebagian keliru	Salah paham
2	Ketepatan jawaban/argumen	Tepat & didukung alasan kuat	Tepat	Kurang tepat	Tidak tepat
3	Kelengkapan	Menjawab seluruh tuntutan soal	Hampir lengkap	Sebagian	Tidak lengkap
4	Struktur & logika	Runtut & koheren	Runtut	Kurang runtut	Kacau
5	Bahasa	Jelas, baku, efektif	Jelas	Kurang jelas	Sulit dipahami

6. Norma Akademik

1. Kehadiran minimal 75% dari total pertemuan menjadi syarat mengikuti UAS.
2. Toleransi keterlambatan masuk kelas 15 menit; lewat itu dianggap tidak hadir pada sesi tsb kecuali ada izin dosen.
3. Tugas dikumpulkan via LMS sesuai tenggat yang ditetapkan; keterlambatan dikenakan pengurangan nilai sesuai kebijakan dosen pengampu.
4. Integritas akademik ditegakkan penuh -- plagiarisme, joki, atau pemalsuan data/karya dikenakan sanksi akademik sesuai Pedoman Akademik UNISAN.
5. Pemanfaatan Generative AI (GenAI) wajib disitasi sesuai format yang ditetapkan; dilarang dipakai saat UTS/UAS/kuis kecuali diizinkan eksplisit oleh dosen.
6. Gawai (ponsel/laptop) disenyapkan selama perkuliahan, dipakai hanya untuk keperluan pembelajaran atas izin dosen.
7. Kerahasiaan data narasumber/subjek penelitian dijaga sesuai UU No. 27 Tahun 2022 tentang Pelindungan Data Pribadi (PDP).
8. Komunikasi dosen-mahasiswa dilakukan melalui kanal resmi (LMS/email institusi), bukan kanal pribadi.