

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)



MATA KULIAH	:	Budaya Organisasi
KODE MK	:	2KKPB205
SEMESTER	:	6

Tim Penyusun:

Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si.

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

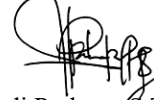
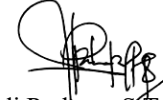
**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN (S1)
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2023**

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-2KKPB205	
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER							
MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Budaya Organisasi		2KKPB205	MKWP	T=2	P=0	6	31 Mei 2023
OTORISASI		Pengembang RPS	Koordinator RMK		Ketua PRODI		
		 Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si. NIDN. 0929038602	 Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si. NIDN. 0929038602		 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, dimensi, dan tipologi budaya organisasi sektor publik beserta pengaruhnya terhadap perilaku individu dan kinerja organisasi pemerintahan.					
	CPMK2	Mahasiswa mampu menganalisis kesenjangan antara budaya organisasi aktual dan budaya organisasi ideal pada instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia menggunakan kerangka diagnostik yang terstandar.					
	CPMK3	Mahasiswa mampu merancang strategi transformasi budaya organisasi yang berorientasi pelayanan publik, kolaboratif lintas unit/disiplin, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan, dituangkan dalam dokumen rencana perubahan budaya organisasi yang terukur.					

	CPMK4	Mahasiswa mampu mengembangkan proposal inovasi budaya organisasi berbasis nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship — termasuk pemanfaatan platform digital untuk penguatan budaya kerja — yang berkontribusi pada peningkatan daya saing dan kualitas layanan publik, dan mempresentasikannya secara argumentatif kepada pemangku kepentingan.			
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)				
	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep dasar, dimensi (Hofstede, Schein, OCAI), dan tipologi budaya organisasi sektor publik serta menelaah pengaruh budaya terhadap perilaku individu dan kinerja instansi pemerintahan.			
	Sub-CPMK2	Membandingkan model dan kerangka diagnostik budaya organisasi (OCAI, CVF, budaya birokrasi vs. inovatif) serta mengidentifikasi faktor pembentuk budaya organisasi pada instansi pemerintahan.			
	Sub-CPMK3	Menerapkan instrumen diagnostik terstandar (mis. OCAI atau kuesioner adaptasi Schein) untuk mengumpulkan dan mengolah data budaya organisasi aktual pada satu instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia (minimal 20 responden).			
	Sub-CPMK4	Menganalisis kesenjangan antara profil budaya organisasi aktual dan budaya ideal instansi pemerintahan yang diteliti, menggunakan kerangka diagnostik terstandar dan didukung data lapangan, serta menyusun laporan analisis kesenjangan.			
	Sub-CPMK5	Merancang strategi transformasi budaya organisasi berbasis hasil analisis kesenjangan, mencakup pendekatan perubahan bertahap, mekanisme kolaborasi lintas unit, dan indikator keberhasilan yang terukur, dituangkan dalam dokumen rencana perubahan budaya.			
	Sub-CPMK6	Mengevaluasi faktor pendukung dan penghambat implementasi transformasi budaya organisasi — termasuk aspek kepemimpinan, resistensi pegawai, dan regulasi — serta merevisi dokumen rencana perubahan budaya berdasarkan umpan balik kelompok dan fasilitator.			
	Sub-CPMK7	Mengembangkan proposal inovasi budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship — termasuk pemanfaatan minimal 1 platform digital untuk penguatan budaya kerja — pada instansi pemerintahan atau organisasi publik.			
	Sub-CPMK8	Mempresentasikan proposal inovasi budaya organisasi secara argumentatif kepada pemangku kepentingan (simulasi) dan mempertahankan usulan dengan menjawab pertanyaan kritis berdasarkan bukti data dan logika transformasi budaya.			
	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK				
		CPMK1	CPMK2	CPMK3	CPMK4
	Sub-CPMK1	√	—	—	—
	Sub-CPMK2	√	—	—	—
	Sub-CPMK3	—	√	—	—
	Sub-CPMK4	—	√	—	—
	Sub-CPMK5	—	—	√	—
	Sub-CPMK6	—	—	√	—
	Sub-CPMK7	—	—	—	√
	Sub-CPMK8	—	—	—	√

	<table><tr><td>Jumlah</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td><td>2</td></tr></table>	Jumlah	2	2	2	2																																																							
Jumlah	2	2	2	2																																																									
	Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK																																																												
	<table><tr><td></td><td>CPL-05 (%)</td><td>CPL-09 (%)</td><td>CPL-10 (%)</td><td>Bobot penilaian (%)</td><td>Jumlah Minggu</td></tr><tr><td>Sub-CPMK1</td><td>15</td><td></td><td></td><td>15</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK2</td><td>15</td><td></td><td></td><td>15</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK3</td><td>7</td><td>7</td><td></td><td>14</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK4</td><td>4</td><td>3</td><td></td><td>7</td><td>1</td></tr><tr><td>Sub-CPMK5</td><td>5</td><td>5</td><td>4</td><td>14</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK6</td><td>5</td><td>5</td><td>4</td><td>14</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK7</td><td></td><td>7</td><td>7</td><td>14</td><td>2</td></tr><tr><td>Sub-CPMK8</td><td></td><td>4</td><td>3</td><td>7</td><td>1</td></tr><tr><td></td><td>51</td><td>31</td><td>18</td><td>100</td><td>14</td></tr></table>		CPL-05 (%)	CPL-09 (%)	CPL-10 (%)	Bobot penilaian (%)	Jumlah Minggu	Sub-CPMK1	15			15	2	Sub-CPMK2	15			15	2	Sub-CPMK3	7	7		14	2	Sub-CPMK4	4	3		7	1	Sub-CPMK5	5	5	4	14	2	Sub-CPMK6	5	5	4	14	2	Sub-CPMK7		7	7	14	2	Sub-CPMK8		4	3	7	1		51	31	18	100	14
	CPL-05 (%)	CPL-09 (%)	CPL-10 (%)	Bobot penilaian (%)	Jumlah Minggu																																																								
Sub-CPMK1	15			15	2																																																								
Sub-CPMK2	15			15	2																																																								
Sub-CPMK3	7	7		14	2																																																								
Sub-CPMK4	4	3		7	1																																																								
Sub-CPMK5	5	5	4	14	2																																																								
Sub-CPMK6	5	5	4	14	2																																																								
Sub-CPMK7		7	7	14	2																																																								
Sub-CPMK8		4	3	7	1																																																								
	51	31	18	100	14																																																								
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Budaya Organisasi (2 SKS) membahas konsep, dimensi, tipologi, dan dinamika budaya organisasi sektor publik, serta kaitannya dengan perilaku individu, kepemimpinan, komunikasi lintas unit, dan kinerja pelayanan publik, sesuai cakupan Bahan Kajian Manajemen Pemerintahan dan Pelayanan Publik (BK-05) serta Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kehumasan Pemerintahan (BK-09). Mata kuliah ini berposisi sebagai penghubung antara kajian manajemen pemerintahan dan praktik transformasi organisasi, sehingga mahasiswa tidak sekadar menjelaskan teori, melainkan juga menganalisis kesenjangan budaya aktual-ideal pada instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia menggunakan kerangka diagnostik terstandar. Secara progresif, pembelajaran bergerak dari penguasaan konseptual menuju perancangan strategi transformasi budaya yang dituangkan dalam dokumen rencana perubahan terukur, kemudian bermuara pada pengembangan proposal inovasi budaya organisasi berbasis nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship — termasuk pemanfaatan platform digital untuk penguatan budaya kerja. Mata kuliah ini relevan dengan CPL-05 (fungsi manajemen pemerintahan yang akuntabel), CPL-09 (kepemimpinan dan kerja tim lintas disiplin), dan CPL-10 (penciri UNISAN: inovasi layanan publik berbasis teknologi secara etis, kreatif, kolaboratif, dan adaptif), sehingga lulusan mampu berkontribusi pada peningkatan daya saing dan kualitas pelayanan publik di lingkup lokal maupun nasional.																																																												
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Konsep dan definisi budaya organisasi; 2. Dimensi dan tipologi budaya organisasi publik; 3. Pengaruh budaya terhadap kinerja pemerintahan; 4. Kerangka diagnostik budaya organisasi; 5. Analisis kesenjangan budaya aktual vs ideal; 6. Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja;																																																												

	7. Komunikasi organisasi lintas unit dan disiplin; 8. Strategi transformasi budaya pelayanan publik; 9. Rencana perubahan budaya organisasi terukur; 10. Inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas; 11. Platform digital untuk penguatan budaya kerja; 12. Proposal inovasi technopreneurship layanan publik.
Pustaka	Utama : (1) Schein, E. H. & Schein, P. (2017). Organizational Culture and Leadership. 5th Edition. Jossey-Bass; (2) Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. 3rd Edition. Jossey-Bass; (3) Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2023). Organizational Behavior. 18th Edition. Pearson; (4) Osborne, S. P. (Ed.) (2010). The New Public Governance? Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance. Routledge; (5) Denhardt, R. B. & Denhardt, J. V. (2015). The New Public Service: Serving, Not Steering. 4th Edition. Routledge; (6) Tika, P. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Bumi Aksara. Pendukung : (1) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2020. Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Jakarta: Kementerian PANRB; (2) Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2021. Peraturan Menteri PANRB Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Jakarta: Kementerian PANRB; (3) Denison, D. R., Nieminen, L., dan Kotrba, L. 2014. Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys. European Journal of Work and Organizational Psychology, 23(1), 145-161; (4) Rahman, A., dan Sulistyarningsih, E. 2019. Transformasi Birokrasi dan Budaya Organisasi Pemerintah Daerah di Kawasan Indonesia Timur. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 16(2), 89-104; (5) Presiden Republik Indonesia. 2023. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Jakarta: Sekretariat Negara.
Dosen Pengampu	Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si.
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 (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1,2	Sub-CPMK1: Menjelaskan konsep dasar, dimensi (Hofstede, Schein, OCAI), dan tipologi budaya organisasi sektor publik serta menelaah pengaruh budaya terhadap perilaku individu dan kinerja instansi pemerintahan.	Mahasiswa mampu: - Menjelaskan pengertian budaya organisasi menurut Schein (artefak, nilai, asumsi dasar) dan membedakannya dari iklim organisasi - Menguraikan dimensi budaya nasional Hofstede yang relevan bagi konteks birokrasi pemerintahan Indonesia - Mengenali empat kuadran tipologi OCAI (Competing Values Framework) dan mendeskripsikan ciri khas tiap kuadran pada sektor publik - Mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku individu aparatur sipil negara berdasarkan teori	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis singkat daring 10 butir pilihan ganda dan isian pendek: menguji ketepatan definisi, perbedaan lapisan budaya Schein, dan identifikasi dimensi Hofstede dalam skenario instansi pemerintah; skor minimal lulus 70/100 Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan menyampaikan gagasan awal tentang budaya organisasi instansi yang dikenal mahasiswa,	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi diskusi pleno berbasis kasus mini yang telah dibaca mahasiswa daring; menggunakan whiteboard untuk memetakan tiga lapisan Schein secara visual; memberikan mini-lecture interaktif (20 menit) tentang tipologi OCAI dan implikasinya pada kinerja pemerintahan; menutup dengan klarifikasi konsep dan preview tugas jurnal refleksi (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mendiskusikan temuan analisis kasus mini dalam kelompok kecil (3-4 orang), mempresentasikan kesimpulan singkat ke kelas, menerima umpan balik dari dosen dan rekan, lalu menyepakati definisi kerja budaya organisasi yang akan digunakan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video kuliah rekaman (15-20 menit) yang memuat penjelasan konseptual tiga lapisan budaya Schein, enam dimensi Hofstede, dan gambaran umum OCAI; menambahkan anotasi teks pada slide yang diunggah di SPADA; membuka forum diskusi terbuka dengan pertanyaan pemantik: 'Artefak budaya apa yang paling terasa berbeda antara instansi pemerintah dan organisasi swasta yang Anda kenal?' (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyimak video kuliah, mengunduh slide beranotasi, membaca bagian definisi dan lapisan budaya dari	Bahan Kajian: - Konsep dan definisi budaya organisasi: artefak, nilai espoused, dan asumsi dasar (Schein); - Dimensi budaya nasional Hofstede dan relevansinya bagi birokrasi Indonesia; - Tipologi budaya organisasi: Competing Values Framework dan empat kuadran OCAI (Cameron-Quinn); - Pengaruh budaya terhadap perilaku individu dan kinerja instansi pemerintahan; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Robbins & Judge (2023); Tika (2014).	15

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)
		Robbins • Menelaah keterkaitan antara nilai budaya dominan suatu instansi pemerintah dengan tingkat kinerja pelayanan publiknya	kesediaan mendengarkan perspektif rekan, dan kesesuaian komentar dengan konteks akademik; dinilai dengan rubrik 1-4 (tidak aktif hingga sangat aktif dan konstruktif) Tugas: Jurnal refleksi awal 300-400 kata: mahasiswa mengidentifikasi satu artefak budaya nyata pada instansi pemerintah di lingkungan Kawasan Timur Indonesia dan mengaitkannya dengan satu dimensi Schein atau Hofstede; dikumpulkan melalui SPADA sebelum	sepanjang semester MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: diskusi kelompok menganalisis kasus mini dua instansi pemerintah, diperkuat dengan tanya-jawab reflektif tentang pengalaman mahasiswa bekerja atau berinteraksi dengan birokrasi di Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Mahasiswa menulis jurnal refleksi awal secara individual dengan memilih satu instansi pemerintah yang pernah mereka kunjungi atau tempat magang/kerja di Kawasan Timur Indonesia. Tugas adalah mengidentifikasi minimal satu artefak budaya yang dapat diamati (simbol, ritual, tata ruang,	Schein dan Schein serta bab tipologi dari Cameron dan Quinn, lalu memposting satu respons substantif di forum diskusi SPADA sebelum sesi luring MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa mengamati dan menganalisis satu kasus mini berupa deskripsi singkat budaya dua instansi pemerintah (disediakan dosen di SPADA) untuk mengidentifikasi lapisan budaya dan tipologi OCAI-nya sebelum sesi tatap muka Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
			pertemuan minggu ke-2 seragam, cara menyapa), mengaitkannya dengan satu dimensi model Schein atau satu dimensi Hofstede, dan merefleksikan bagaimana artefak tersebut mencerminkan nilai atau asumsi dasar yang mungkin mendasarinya. Mahasiswa wajib menyertakan lembar transparansi penggunaan AI jika ada bagian yang dibantu alat AI generatif. Deliverable: Dokumen jurnal refleksi 300-400 kata (format PDF atau Word) diunggah ke SPADA paling lambat H-1 sebelum pertemuan minggu ke-2; mencantumkan nama instansi, deskripsi artefak, analisis dimensi budaya, dan refleksi pribadi				
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi presentasi singkat	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah rekaman mini-lecture (15	Bahan Kajian: • Pengaruh tipologi budaya dominan	

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)
			Tidak ada tes terpisah minggu ini; penilaian konseptual terintegrasi dalam rubrik analisis kasus tertulis yang mengukur ketajaman argumen (relevansi bukti, kedalaman kaitan teori-kasus, dan kelengkapan dimensi yang dianalisis); skor 1-4 per dimensi rubrik Partisipasi kelas & laboratorium: Kualitas kontribusi dalam diskusi kelompok dan pleno: mahasiswa mampu mengaitkan temuan jurnal refleksi pribadi dengan teori yang	beberapa kelompok tentang temuan analisis kasus; memberikan umpan balik terstruktur menggunakan rubrik yang ditampilkan di layar LCD; menjelaskan konsep New Public Service dan mengontraskannya dengan model birokrasi hierarkis konvensional melalui contoh kasus instansi di Kawasan Timur Indonesia (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyimak presentasi rekan, mengisi lembar peer-review singkat untuk dua kelompok lain, dan menerima klarifikasi dosen tentang cara menggunakan bukti empiris dalam argumen akademik; dosen menutup dengan sintesis yang menghubungkan materi minggu 1-2 dan memandu ekspektasi minggu ke-3 tentang kerangka	menit) yang menyambung dari tipologi OCAI ke bukti empiris pengaruh budaya pada kinerja pemerintahan, mengacu pada temuan Denison dkk. dan konteks reformasi birokrasi nasional; membuka forum diskusi lanjutan di SPADA dengan pertanyaan: 'Dari jurnal refleksi Anda, tipologi budaya apa yang paling dominan teridentifikasi, dan apa implikasinya bagi kinerja instansi itu?' (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa membaca bab New Public Service dari Denhardt dan Denhardt, menyimak rekaman mini-lecture, meninjau kembali jurnal refleksi minggu ke-1, lalu memposting respons awal analisis kasus di	terhadap indikator kinerja pelayanan publik; • Budaya birokrasi hierarkis vs. budaya adaptif berorientasi layanan dalam konteks reformasi birokrasi Indonesia; • Nilai integritas dan Service orientation dalam perilaku aparatur sipil negara; • New Public Service: prinsip melayani bukan mengendalikan (Denhardt); Pustaka: Cameron & Quinn (2011); Denhardt & Denhardt (2015); Robbins & Judge (2023); Denison, Nieminen, & Kotrba (2014); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
			dibaca, memberi tanggapan substantif kepada minimal dua rekan, dan menjaga etika diskusi akademik; dinilai rubrik 1-4 Tugas: Analisis kasus tertulis 400-500 kata: memilih satu instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia, mengidentifikasi tipologi budaya dominannya berdasarkan indikator yang dapat diamati, dan mengargumentasi kan bagaimana tipologi itu memengaruhi kualitas kinerja pelayanan publik instansi tersebut;	diagnostik MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning dengan peer-teaching: setiap kelompok memaparkan analisis kasus instansi pemerintah daerah, diikuti diskusi kritis tentang tipologi budaya dan indikator kinerja yang diidentifikasi Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Mahasiswa menyusun analisis kasus tertulis secara individual dengan memperluas jurnal refleksi minggu ke-1. Berdasarkan pengamatan dan referensi teori, mahasiswa menentukan tipologi budaya dominan instansi yang dipilih (mengacu pada kuadran OCAI Cameron-Quinn), lalu mengargumentasikan	forum SPADA sebelum sesi luring MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menggunakan jurnal refleksi minggu ke-1 sebagai data awal kasus dan memperdalamnya dengan teori Denhardt serta Denison untuk membangun argumen tentang kaitan budaya-kinerja Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
			dikumpulkan melalui SPADA akhir pekan minggu ke-2	secara tertulis bagaimana tipologi tersebut mendorong atau menghambat kualitas pelayanan publik instansi itu. Argumen harus didukung minimal dua kutipan dari pustaka dan satu fakta atau indikator yang dapat diverifikasi (misalnya data kepuasan masyarakat, laporan kinerja, atau pengamatan langsung). Jika menggunakan AI generatif untuk menyempurnakan tulisan, mahasiswa wajib melampirkan lembar transparansi penggunaan AI. Deliverable: Dokumen analisis kasus tertulis 400-500 kata (format PDF atau Word) diunggah ke SPADA paling lambat akhir pekan minggu ke-2; memuat identifikasi tipologi budaya, argumen kausal budaya-kinerja, dan daftar pustaka singkat			

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)
3,4	Sub-CPMK2: Membandingkan model dan kerangka diagnostik budaya organisasi (OCAI, CVF, budaya birokrasi vs. inovatif) serta mengidentifikasi faktor pembentuk budaya organisasi pada instansi pemerintahan.	Mahasiswa mampu: • Membandingkan kerangka diagnostik OCAI, Competing Values Framework, dan model Denison berdasarkan dimensi pengukuran, unit analisis, dan asumsi teoritis masing-masing • Mengidentifikasi faktor-faktor pembentuk budaya organisasi (sejarah, kepemimpinan pendiri, sistem reward, sosialisasi) pada instansi pemerintahan secara spesifik • Memilih dan membenarkan kerangka diagnostik yang paling sesuai untuk menganalisis instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia berdasarkan kriteria	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes terpisah minggu ini; ketepatan konseptual dinilai melalui rubrik matriks perbandingan kerangka diagnostik yang mengukur akurasi deskripsi setiap model, ketajaman kriteria perbandingan, dan ketepatan justifikasi pemilihan kerangka; skor 1-4 per dimensi rubrik Partisipasi kelas & laboratorium: Kualitas kontribusi dalam latihan kelompok	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi dengan peta konsep perbandingan tiga kerangka diagnostik di whiteboard; memfasilitasi latihan kelompok (3-4 orang) dalam mengisi instrumen OCAI menggunakan skenario instansi fiktif yang disiapkan dosen; memberikan demonstrasi langsung cara membaca profil hasil dan mengidentifikasi kesenjangan aktual-ideal (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengerjakan latihan pengisian OCAI dalam kelompok, mendiskusikan perbedaan interpretasi antar-anggota, mempresentasikan profil budaya hasil latihan ke kelas, dan menerima umpan balik dosen tentang	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video penjelasan cara membaca profil OCAI dan diagram laba-laba CVF (20 menit), dilengkapi tutorial singkat penggunaan OCAI Online atau spreadsheet CVF yang tersedia di SPADA; membuka forum diskusi dengan pertanyaan: 'Apa kelebihan dan kelemahan utama OCAI dibanding model Denison jika diterapkan pada SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah)?' (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyimak video tutorial, mengunduh template spreadsheet CVF dari SPADA, membaca bab diagnostik dari Cameron dan Quinn serta artikel	Bahan Kajian: • Kerangka diagnostik budaya organisasi: OCAI, Competing Values Framework, dan model Denison; • Prosedur penggunaan instrumen OCAI dan interpretasi profil budaya aktual; • Faktor-faktor pembentuk budaya organisasi pada instansi pemerintahan; • Budaya birokrasi vs. budaya inovatif: indikator pembeda dan implikasi bagi reformasi birokrasi; Pustaka: Cameron & Quinn (2011); Schein & Schein (2017); Denison, Nieminen, & Kotrba	15

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)
		yang dapat dipertanggungjawabkan • Menerapkan instrumen OCAI atau CVF berbasis spreadsheet untuk memetakan profil budaya aktual suatu instansi secara prosedural dan akurat • Membedakan budaya birokrasi (hierarki, kontrol, aturan) dari budaya inovatif (fleksibilitas, kreativitas, eksperimen) menggunakan indikator yang dapat diamati	pengisian instrumen OCAI: ketelitian mengikuti prosedur, keterbukaan mendiskusikan interpretasi perbedaan skor antar-anggota kelompok, dan kepatuhan pada etika penggunaan data instansi nyata; dinilai rubrik 1-4 Tugas: Matriks perbandingan kerangka diagnostik (tabel 3 kolom x minimal 5 baris kriteria) disertai paragraf justifikasi 200-250 kata tentang pemilihan satu kerangka untuk digunakan dalam	akurasi prosedur dan interpretasi; dosen menghubungkan hasil latihan dengan materi analisis kesenjangan yang akan dikerjakan di minggu ke-4 MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan simulasi diagnostik: kelompok menggunakan instrumen OCAI pada skenario instansi pemerintah, kemudian mendiskusikan implikasi profil budaya yang ditemukan dalam konteks faktor pembentuk budaya birokrasi Indonesia Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Mahasiswa menyusun matriks perbandingan tiga kerangka diagnostik budaya organisasi (OCAI-CVF, model Denison, dan	Denison dkk., lalu mencoba mengisi draf awal instrumen OCAI untuk instansi yang dipilih sebelum sesi luring MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa mulai mengerjakan komponen pertama proyek diagnostik budaya (pengisian instrumen OCAI) secara mandiri sebelum disempurnakan bersama dalam sesi luring Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.	(2014); Kementerian PANRB (2020).	

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)
			analisis kesenjangan minggu ke-4; dikumpulkan melalui SPADA akhir pekan minggu ke-3	satu model lain yang dibahas dalam kelas) secara individual. Matriks memuat minimal lima kriteria perbandingan seperti dimensi yang diukur, metode pengumpulan data, unit analisis, kekuatan, dan keterbatasan. Setelah matriks, mahasiswa menulis paragraf justifikasi yang memilih satu kerangka untuk digunakan dalam proyek analisis kesenjangan minggu ke-4, dengan alasan yang mengacu pada karakteristik instansi target dan konteks pemerintahan daerah di Kawasan Timur Indonesia. Penggunaan AI generatif harus dilaporkan dalam lembar transparansi; analisis justifikasi harus merupakan hasil pemikiran mandiri. Deliverable: Dokumen matriks perbandingan (tabel minimal 3 kolom x 5 baris) dan paragraf			

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)
				justifikasi 200-250 kata dalam satu file PDF atau Word; diunggah ke SPADA paling lambat akhir pekan minggu ke-3			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes terpisah minggu ini; ketajaman analisis dinilai melalui rubrik laporan analisis kesenjangan yang mengukur akurasi pengisian instrumen OCAI, ketepatan konstruksi diagram CVF, kedalaman interpretasi gap, relevansi kaitan dengan reformasi birokrasi, dan transparansi metodologis; skor 1-4 per dimensi	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi klinik proyek: setiap kelompok memaparkan diagram CVF profil aktual-ideal sementara selama 5-7 menit; dosen dan rekan memberikan umpan balik menggunakan rubrik yang ditampilkan di layar LCD; dosen memberikan penjelasan tentang cara menuliskan implikasi strategis kesenjangan yang dikaitkan dengan dokumen reformasi birokrasi (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mempresentasikan draf profil CVF, menerima umpan balik, merevisi	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan teknis pengisian OCAI lapangan (format PDF) dan contoh laporan analisis kesenjangan anonim dari instansi pemerintah sebagai referensi; membuka forum konsultasi di SPADA untuk pertanyaan teknis pengumpulan data dan interpretasi skor; memberikan umpan balik tertulis pada draf matriks yang dikumpulkan minggu ke-3 (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menggunakan panduan dosen, mengisi instrumen	Bahan Kajian: • Analisis kesenjangan budaya aktual vs. ideal menggunakan instrumen OCAI dan diagram Competing Values Framework; • Prosedur pengumpulan data persepsi budaya dari aparat sipil negara secara etis dan sistematis; • Interpretasi strategis gap antar kuadran CVF dalam konteks instansi pemerintah; • Kaitan kesenjangan budaya dengan hambatan implementasi reformasi birokrasi;	

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)
			rubrik Partisipasi kelas & laboratorium: Keterlibatan aktif dalam sesi konsultasi dan presentasi awal laporan: kesediaan mengungkapkan temuan kesenjangan secara jujur meski hasilnya tidak ideal, kemampuan merespons pertanyaan kritis rekan, dan sikap terbuka terhadap umpan balik; dinilai rubrik 1-4 Tugas: Laporan analisis kesenjangan budaya 600-800 kata disertai satu diagram CVF profil aktual-ideal	interpretasi gap berdasarkan masukan, dan menyepakati versi final laporan yang akan dikumpulkan; dosen menutup sesi dengan menyambungkan temuan analisis kesenjangan ke topik kepemimpinan transformasional yang akan dibahas mulai minggu ke-5 MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan klinik proyek: presentasi draf diagnostik lapangan diikuti umpan balik terstruktur, mendorong mahasiswa merevisi dan memperkuat akuntabilitas analisis — nilai Integrity dalam pelaporan data diagnostik instansi publik Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas:	OCAI untuk instansi target (minimal 5 responden aparatur dari unit berbeda), mengolah skor menggunakan spreadsheet CVF, dan mengunggah draf awal diagram profil aktual-ideal ke SPADA sebelum sesi luring untuk mendapatkan umpan balik awal MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa melaksanakan komponen inti proyek diagnostik lapangan secara kolaboratif menggunakan Google Workspace atau Microsoft 365, dengan pembagian peran yang terdokumentasi dalam lembar kontribusi anggota tim Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.	Pustaka: Cameron & Quinn (2011); Denison, Nieminen, & Kotrba (2014); Kementerian PANRB (2020); Kementerian PANRB (2021); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
			(dapat dibuat di spreadsheet atau alat daring): memuat latar belakang instansi, prosedur pengumpulan data, profil aktual, profil ideal, analisis gap per kuadran, dan implikasi temuan; dikumpulkan melalui SPADA akhir pekan minggu ke-4 sebagai dasar kerja minggu ke-5	Secara berkelompok (3-4 orang), mahasiswa menyusun laporan analisis kesenjangan budaya organisasi untuk satu instansi pemerintah daerah yang telah disepakati sejak minggu ke-3. Laporan memuat: (1) profil singkat instansi dan alasan pemilihan, (2) prosedur pengumpulan data OCAI termasuk jumlah dan karakteristik responden, (3) diagram CVF profil aktual dan profil ideal, (4) analisis gap per kuadran disertai interpretasi makna strategis, dan (5) kaitan antara kesenjangan yang ditemukan dengan hambatan atau peluang dalam konteks Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Mahasiswa mencantumkan batasan metodologis sebagai wujud Integrity akademik. Jika menggunakan AI generatif, lembar transparansi wajib dilampirkan 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)
				menjelaskan secara spesifik bagian mana yang dibantu AI serta bagian mana hasil analisis tim. Deliverable: Laporan tertulis 600-800 kata dan satu diagram CVF profil aktual-ideal dalam satu file PDF atau Word; diunggah ke SPADA paling lambat akhir pekan minggu ke-4; laporan ini menjadi dokumen dasar yang akan diperluas dalam proyek rencana perubahan budaya pada minggu-minggu berikutnya			
5,6	Sub-CPMK3: Menerapkan instrumen diagnostik terstandar (mis. OCAI atau kuesioner adaptasi Schein) untuk mengumpulkan dan mengolah data budaya organisasi aktual pada satu instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia (minimal 20 responden).	Mahasiswa mampu: - Memilih instrumen diagnostik yang tepat (OCAI atau kuesioner adaptasi Schein) sesuai karakteristik instansi pemerintahan sasaran di Kawasan Timur Indonesia - Menyusun protokol pengumpulan data	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis singkat daring (SPADA/LMS UNISAN) mencakup: pemilihan instrumen diagnostik yang tepat berdasarkan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memandu sesi praktik langsung pengisian dan skoring OCAI menggunakan spreadsheet CVF di kelas, membahas kasus instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia sebagai ilustrasi, dan memberikan umpan balik langsung pada draf protokol lapangan tiap	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video penjelasan singkat (15-20 menit) cara kerja OCAI berbasis Competing Values Framework dan kuesioner adaptasi Schein ke SPADA, disertai panduan teknis pengisian dan skoring; dosen membuka forum	Bahan Kajian: - Kerangka diagnostik budaya organisasi: OCAI dan Competing Values Framework; - Dimensi budaya organisasi menurut Schein: artefak, nilai espoused, dan asumsi dasar;	14

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)
		lapangan secara sistematis, mencakup identifikasi responden minimal 20 orang, teknik distribusi kuesioner, dan prosedur persetujuan etis • Mengadministrasikan instrumen diagnostik kepada minimal 20 responden dari satu instansi pemerintahan atau organisasi publik yang dipilih • Mengolah data hasil kuesioner menggunakan tabulasi skor OCAI atau kategori dimensi Schein secara akurat dan dapat diverifikasi • Menyajikan profil budaya organisasi aktual hasil pengolahan data dalam bentuk tabel dan diagram radar/profil yang	karakteristik organisasi publik, logika pengukuran OCAI (empat kuadran CVF), dan prosedur pengolahan skor dasar; dinilai berdasarkan ketepatan konsep dan kejelasan alasan pemilihan instrumen Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam diskusi kelompok perancangan protokol lapangan: mahasiswa mampu mengajukan argumen berbasis teori saat memilih instrumen, menunjukkan sikap bertanggung jawab terhadap	kelompok (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa dalam kelompok mempraktikkan pengisian dan skoring instrumen, mendiskusikan perbedaan profil budaya yang muncul dari kasus ilustrasi, kemudian menyempurnakan protokol lapangan berdasarkan umpan balik dosen MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: analisis kasus nyata satu instansi pemerintah daerah di Kawasan Timur Indonesia (data sekunder yang disiapkan dosen) untuk berlatih mengidentifikasi dimensi budaya dan menguji kesesuaian instrumen sebelum turun lapangan	diskusi awal untuk tanya jawab pemilihan instansi sasaran (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses video dan bahan bacaan di SPADA, mencoba pengisian OCAI mandiri pada organisasi fiktif sebagai latihan, lalu mengunggah draf awal identitas instansi sasaran beserta alasan pemilihan ke forum diskusi sebelum pertemuan luring MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa memulai proyek diagnostik lapangan kelompok dengan menentukan instansi sasaran, mendiskusikan kelayakan akses, dan merancang protokol awal	• Prosedur dan etika pengumpulan data diagnostik pada instansi pemerintahan; • Teknik skoring dan profiling budaya organisasi aktual; Pustaka: Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011); Schein, E. H. & Schein, P. (2017); Denison, D. R., Nieminen, L., dan Kotrba, L. (2014); Tika, P. (2014).	

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)
		terbaca dan lengkap • Menerapkan prinsip integritas akademik dalam proses pengumpulan data lapangan, termasuk transparansi penggunaan AI bila digunakan dalam pengolahan data	etika pengumpulan data (tidak memalsukan responden), dan berkontribusi merata dalam tim Tugas: Protokol lapangan tertulis: dokumen 2-3 halaman berisi identitas instansi sasaran, justifikasi pemilihan instrumen, daftar responden (minimal 20, anonimkan identitas personal), jadwal pengumpulan data, dan satu contoh kuesioner yang akan digunakan; dikumpulkan di SPADA sebelum sesi luring berakhir	Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Tiap kelompok (4-5 mahasiswa) merancang protokol pengumpulan data diagnostik budaya organisasi untuk satu instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia. Protokol mencakup: identitas instansi, justifikasi pemilihan instrumen (OCAI atau adaptasi Schein), daftar dan profil singkat minimal 20 responden (jabatan, unit kerja), jadwal pengumpulan data, dan satu set kuesioner yang siap digunakan. Kelompok mulai mendistribusikan kuesioner kepada responden pada minggu ini sebagai langkah awal pengumpulan data lapangan yang akan diselesaikan di Minggu 6.	secara kolaboratif melalui Google Workspace Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
				Deliverable: Dokumen protokol lapangan (2-3 halaman, format PDF) diunggah ke SPADA, disertai bukti awal kontak/akses ke instansi sasaran (surat permohonan atau tangkapan layar konfirmasi), dan kuesioner final yang akan digunakan			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes formal pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas data dan proses pengolahan lapangan yang diverifikasi oleh dosen melalui sesi konsultasi kelompok Partisipasi kelas & laboratorium:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi antara setiap kelompok (masing-masing 10 menit), memberikan umpan balik konstruktif terhadap profil budaya aktual yang dihasilkan, dan memandu diskusi kelas mengenai variasi temuan antar-instansi sasaran kelompok yang berbeda (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Setiap kelompok mempresentasikan profil budaya aktual hasil lapangan di depan kelas,	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi konsultasi daring via Google Meet atau forum SPADA untuk membantu kelompok yang mengalami hambatan pengumpulan data di lapangan; dosen mengunggah panduan teknis pengolahan skor OCAI lanjutan dan interpretasi profil kuadran (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyelesaikan distribusi	Bahan Kajian: • Teknik pengolahan dan skoring data OCAI: tabulasi, agregasi, dan profil kuadran; • Interpretasi profil Competing Values Framework: dominasi kuadran dan implikasinya; • Validasi data diagnostik: konsistensi antar-responden dan antar-unit; • Pola budaya organisasi instansi pemerintahan di Kawasan Timur	

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)
			Keaktifan dalam sesi presentasi antara kelompok: mahasiswa mampu menjelaskan proses pengumpulan data, hambatan lapangan yang ditemui, dan keputusan metodologis yang diambil; menunjukkan sikap jujur terhadap keterbatasan data dan tidak memanipulasi jumlah responden Tugas: Laporan data lapangan: dokumen 5-7 halaman berisi tabel rekap skor seluruh responden, diagram profil	menerima umpan balik dari dosen dan kelompok lain, kemudian menyempurnakan laporan data lapangan berdasarkan masukan yang diterima MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: sesi presentasi antara sebagai tahap tinjauan proyek (project review), di mana kelompok bertanggungjawabkan proses dan hasil pengumpulan data serta mendapatkan umpan balik sebelum berlanjut ke tahap analisis kesenjangan di Minggu 7 Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Melanjutkan dan menyelesaikan pengumpulan data dari minimal 20 responden instansi sasaran, kemudian	dan pengumpulan kuesioner, memasukkan data ke spreadsheet CVF yang telah disiapkan, dan mulai menyusun profil budaya aktual secara kolaboratif melalui Google Workspace sebelum pertemuan luring MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: mahasiswa bekerja secara mandiri dalam tim untuk menyelesaikan dan mengolah data lapangan, dengan bimbingan dosen melalui platform daring sebagai pendampingan proyek Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.	Indonesia; Pustaka: Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011); Schein, E. H. & Schein, P. (2017); Denison, D. R., Nieminen, L., dan Kotrba, L. (2014); Rahman, A., dan Sulistyaningsih, E. (2019).	

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)
			budaya aktual (radar atau tabel), narasi temuan awal pola budaya dominan, daftar responden anonim (minimal 20), dan lembar transparansi AI jika digunakan; dikumpulkan di SPADA pada akhir minggu	mengolah seluruh data menggunakan spreadsheet OCAI atau tabulasi dimensi Schein. Kelompok menyusun laporan data lapangan yang mencakup rekap skor, profil budaya aktual dalam bentuk diagram radar atau tabel dimensi, temuan awal pola budaya dominan, serta refleksi singkat tentang hambatan metodologis yang ditemui selama pengumpulan data di instansi pemerintahan Kawasan Timur Indonesia. Laporan ini menjadi dasar analisis kesenjangan pada Minggu 7. Deliverable: Laporan data lapangan (5-7 halaman, format PDF) diunggah ke SPADA, disertai spreadsheet pengolahan data (format Excel atau Google Sheets, dibagikan tautannya), diagram profil budaya aktual, dan lembar transparansi penggunaan AI jika relevan			

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)
7	Sub-CPMK4: Menganalisis kesenjangan antara profil budaya organisasi aktual dan budaya ideal instansi pemerintahan yang diteliti, menggunakan kerangka diagnostik terstandar dan didukung data lapangan, serta menyusun laporan analisis kesenjangan.	Mahasiswa mampu: • Merumuskan profil budaya organisasi ideal instansi sasaran berdasarkan visi, misi, dan mandat pelayanan publik instansi tersebut menggunakan kerangka OCAI atau dimensi Schein • Menganalisis kesenjangan antara profil budaya aktual (hasil Minggu 5-6) dan profil budaya ideal dengan mengidentifikasi dimensi-dimensi yang memiliki deviasi signifikan • Menginterpretasikan makna kesenjangan budaya dalam konteks kinerja pelayanan publik dan agenda reformasi birokrasi instansi yang diteliti	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis analisis kasus pendek: diberikan satu set data profil budaya aktual dan ideal fiktif suatu instansi pemerintah, mahasiswa diminta mengidentifikasi dua dimensi kesenjangan terbesar, menafsirkan implikasinya terhadap kinerja, dan mengusulkan satu prioritas perubahan; dinilai berdasarkan kedalaman analisis, penggunaan kerangka CVF atau Schein, dan kesesuaian	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memandu sesi presentasi kelompok (masing-masing 12-15 menit) hasil analisis kesenjangan budaya organisasi, memberikan umpan balik substantif terhadap ketajaman analisis dan keterhubungan dengan konteks reformasi birokrasi, serta merangkum pola kesenjangan umum yang ditemukan lintas kelompok (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Setiap kelompok memaparkan laporan analisis kesenjangan di depan kelas menggunakan diagram komparasi profil aktual-ideal, merespons pertanyaan dari dosen dan kelompok lain, kemudian melakukan revisi akhir laporan berdasarkan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah materi analisis kesenjangan budaya ke SPADA, mencakup penjelasan cara merumuskan profil ideal berbasis mandat organisasi publik dan teknik komparasi profil aktual-ideal dalam kerangka CVF; dosen membuka forum diskusi untuk konsultasi analisis sebelum pertemuan luring (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa membaca materi dosen dan referensi terkait analisis kesenjangan, kemudian merumuskan profil budaya ideal instansi sasaran masing-masing kelompok, menyusun tabel komparasi awal aktual-ideal, dan	Bahan Kajian: • Analisis kesenjangan budaya aktual vs ideal menggunakan Competing Values Framework; • Perumusan profil budaya ideal berbasis mandat dan visi organisasi pemerintahan; • Interpretasi deviasi kuadran dan dimensi budaya serta implikasinya terhadap kinerja; • Faktor struktural dan kepemimpinan sebagai penyebab kesenjangan budaya organisasi publik; • Reformasi birokrasi dan standar budaya kerja aparatur dalam konteks nasional dan Kawasan Timur Indonesia;	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)
		• Menghubungkan temuan kesenjangan dengan faktor-faktor penyebab yang bersifat struktural, kepemimpinan, atau historis berdasarkan data lapangan dan literatur • Menyusun laporan analisis kesenjangan budaya yang terstruktur, memuat profil aktual, profil ideal, peta kesenjangan, interpretasi, dan rekomendasi awal berbasis bukti • Menampilkan hasil analisis secara argumentatif dan bertanggung jawab dalam presentasi kelompok, mencerminkan nilai integritas dan orientasi pelayanan publik	rekomendasi dengan konteks organisasi publik Partisipasi kelas & laboratorium: Kualitas presentasi kelompok dan respons terhadap pertanyaan: mahasiswa mampu mempertahankan argumen analisis kesenjangan dengan dukungan data lapangan, menunjukkan sikap terbuka terhadap kritik konstruktif, dan berkontribusi aktif dalam diskusi analisis kelompok lain Tugas: Laporan analisis kesenjangan	umpan balik yang diterima MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: diskusi lintas kasus instansi berbeda untuk mengidentifikasi pola kesenjangan budaya yang khas pada organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia dan mengaitkannya dengan tantangan reformasi birokrasi menurut Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Berdasarkan profil budaya aktual yang telah dihasilkan pada Minggu 5 dan 6, setiap kelompok merumuskan profil budaya ideal instansi sasaran dengan mengacu pada visi, misi, dan mandat pelayanan publik instansi	mengunggah draf awal ke Google Workspace untuk ditinjau bersama sebelum pertemuan MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: kelompok mengerjakan tahap analisis proyek diagnostik, yaitu mengolah data lapangan yang telah terkumpul menjadi laporan kesenjangan yang argumentatif dan berbasis bukti Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.	Pustaka: Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011); Schein, E. H. & Schein, P. (2017); Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2023); Denison, D. R., Nieminen, L., dan Kotrba, L. (2014); Rahman, A., dan Sulistyaningsih, E. (2019); Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020).	

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)
			budaya organisasi: dokumen 8-12 halaman per kelompok, memuat profil budaya aktual dan ideal dalam satu diagram komparasi, tabel kesenjangan per dimensi dengan interpretasi, analisis faktor penyebab kesenjangan, dan rekomendasi awal prioritas perubahan; dilengkapi daftar pustaka dan lembar transparansi AI; dikumpulkan di SPADA	tersebut serta standar reformasi birokrasi nasional. Kelompok kemudian menyusun laporan analisis kesenjangan yang memuat: diagram komparasi profil aktual vs ideal, tabel kesenjangan per dimensi (deviasi skor atau kuadran), interpretasi makna kesenjangan terhadap kinerja dan pelayanan publik, analisis faktor penyebab, dan rekomendasi awal prioritas perubahan budaya. Laporan ini merupakan luaran utama UTS dan menjadi fondasi bagi strategi transformasi budaya yang akan dirancang pada paruh kedua semester. Deliverable: Laporan analisis kesenjangan budaya organisasi (8-12 halaman, format PDF) diunggah ke SPADA, disertai file diagram komparasi aktual-ideal			

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)
				(gambar atau spreadsheet), lembar transparansi penggunaan AI jika digunakan, dan tautan file kolaborasi Google Workspace tim			
8		Mahasiswa mampu: • Menjelaskan konsep dan definisi budaya organisasi serta dimensi-dimensi utamanya secara akurat menggunakan kerangka Schein dan CVF • Menganalisis tipologi dan profil budaya organisasi publik menggunakan kerangka Competing Values Framework berdasarkan data yang diberikan • Mengevaluasi pengaruh profil budaya terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik suatu instansi	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Ujian Tengah Semester tertulis (closed-book atau open-notes sesuai kebijakan dosen): mencakup kisi-kisi dari Minggu 1-7 meliputi konsep budaya organisasi, tipologi CVF, pengaruh budaya terhadap kinerja pemerintahan, kerangka diagnostik OCAI dan Schein, serta analisis kesenjangan aktual-ideal; soal terdiri dari	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memandu pelaksanaan Ujian Tengah Semester tertulis di ruang kelas sesuai jadwal akademik UNISAN, memastikan tata tertib ujian terpenuhi, dan memberikan penjelasan singkat tentang alur penilaian serta jadwal pengembalian hasil ujian (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengerjakan soal UTS secara individual di ruang kelas, menunjukkan kemampuan mengintegrasikan konsep teoritis dan analisis diagnostik budaya organisasi yang telah	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah kisi-kisi UTS dan panduan persiapan ke SPADA minimal tiga hari sebelum pelaksanaan; dosen membuka sesi tanya jawab singkat via forum SPADA untuk klarifikasi materi Minggu 1-7 yang belum dipahami (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mereview seluruh materi Minggu 1-7 secara mandiri menggunakan bahan di SPADA, menyiapkan catatan ringkasan konsep kunci, dan memanfaatkan forum	Bahan Kajian: • Konsolidasi materi Minggu 1-7: konsep dan definisi budaya organisasi; • Dimensi dan tipologi budaya organisasi publik; • Pengaruh budaya terhadap kinerja pemerintahan; • Kerangka diagnostik budaya organisasi: OCAI dan Schein; • Analisis kesenjangan budaya aktual vs ideal; Pustaka: Schein, E. H. & Schein, P. (2017); Cameron, K.	—

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)
		pemerintahan • Menganalisis kesenjangan antara profil budaya aktual dan ideal suatu organisasi pemerintahan dan mengidentifikasi prioritas perubahan yang relevan • Mengintegrasikan pemahaman teoritis dengan temuan lapangan dalam argumen tertulis yang koheren, berbasis bukti, dan mengacu pada pustaka yang relevan	pertanyaan analitis dan kasus singkat; dinilai berdasarkan ketepatan konsep, kedalaman analisis, dan konsistensi argumentasi dengan teori yang dipelajari Partisipasi kelas & laboratorium: Tidak berlaku pada sesi UTS; mahasiswa diharapkan mengikuti ujian dengan menjunjung tinggi integritas akademik sesuai tata tertib ujian UNISAN Tugas: Tidak ada tugas baru pada minggu UTS; laporan	dipelajari pada Minggu 1-7 MP — Metode Pembelajaran: Evaluasi formatif-sumatif: UTS dirancang sebagai titik konsolidasi capaian pembelajaran paruh pertama semester, sekaligus umpan balik bagi mahasiswa untuk memperkuat dasar teoritis dan metodologis sebelum memasuki paruh kedua yang berfokus pada perancangan strategi transformasi budaya Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Tidak ada penugasan kelompok baru pada Minggu 8. Mahasiswa mempersiapkan diri secara individual untuk Ujian Tengah Semester dengan mereview konsep kunci Minggu 1-7, termasuk definisi dan dimensi	tanya jawab dosen untuk mengklarifikasi pemahaman sebelum pelaksanaan ujian MP — Metode Pembelajaran: Pembelajaran mandiri terstruktur: mahasiswa melakukan review mandiri dan persiapan ujian berdasarkan kisi-kisi yang diberikan dosen, dengan akses penuh ke bahan ajar di SPADA Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.	S. & Quinn, R. E. (2011); Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2023); Tika, P. (2014); Denison, D. R., Nieminen, L., dan Kotrba, L. (2014); Rahman, A., dan Sulistyarningsih, E. (2019).	

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)
			analisis kesenjangan kelompok (Minggu 7) yang telah dikumpulkan di SPADA menjadi bagian dari portofolio penilaian UTS sesuai bobot yang ditetapkan	budaya organisasi, tipologi CVF, kerangka diagnostik Schein dan OCAI, pengaruh budaya terhadap kinerja pemerintahan, serta metode analisis kesenjangan aktual-ideal. Hasil UTS dan laporan kelompok Minggu 7 bersama-sama membentuk dasar penilaian tengah semester. Deliverable: Lembar jawaban UTS tertulis (individual, dikumpulkan langsung di kelas saat ujian) dan laporan kelompok analisis kesenjangan Minggu 7 yang telah diunggah di SPADA sebagai portofolio pendukung penilaian UTS			
9,10	Sub-CPMK5: Merancang strategi transformasi budaya organisasi berbasis hasil analisis kesenjangan, mencakup pendekatan perubahan bertahap, mekanisme kolaborasi lintas unit, dan indikator	Mahasiswa mampu: Merancang strategi transformasi budaya organisasi yang terdiri dari minimal tiga tahap perubahan bertahap berdasarkan hasil	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Kuis singkat daring (SPADA) berupa analisis kasus mini:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi workshop merancang strategi transformasi: diawali paparan ringkas (15 menit) tentang pendekatan perubahan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah video kuliah singkat (20-25 menit) di SPADA yang menguraikan pendekatan perubahan budaya bertahap	Bahan Kajian: - Strategi transformasi budaya organisasi publik; - Pendekatan perubahan bertahap dalam birokrasi	14

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)
	keberhasilan yang terukur, dituangkan dalam dokumen rencana perubahan budaya.	analisis kesenjangan aktual-ideal yang telah disusun sebelumnya • Mengidentifikasi mekanisme kolaborasi lintas unit yang konkret dengan menetapkan peran, tanggung jawab, dan jalur koordinasi antar-unit dalam rencana perubahan budaya • Menetapkan minimal lima indikator keberhasilan transformasi budaya yang terukur dan dapat diverifikasi sesuai konteks instansi pemerintahan yang dikaji • Menyusun kerangka awal dokumen rencana perubahan budaya organisasi yang memuat latar belakang, tujuan, strategi, dan indikator keberhasilan	mahasiswa diberikan skenario instansi pemerintahan daerah di Kawasan Timur Indonesia dengan kesenjangan budaya tertentu, kemudian diminta mengidentifikasi pendekatan perubahan yang paling sesuai beserta rasionalnya; dinilai berdasarkan ketepatan pemilihan pendekatan, kesesuaian dengan teori transformasi budaya, dan kejelasan argumentasi Partisipasi kelas & laboratorium:	budaya bertahap dan mekanisme kolaborasi lintas unit mengacu pada Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024; dilanjutkan kerja kelompok terbimbing (60 menit) untuk menyusun strategi dan indikator keberhasilan pada template dokumen; dosen berkeliling memberi umpan balik langsung ke tiap kelompok (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Setiap kelompok mempresentasikan kerangka strategi transformasi yang telah disusun secara singkat (5-7 menit per kelompok) untuk mendapat masukan dari kelompok lain dan dosen; kelompok merevisi strategi berdasarkan umpan balik yang diterima di akhir sesi	(unfreeze-change-refreeze dan model 8 langkah Kotter) dalam konteks reformasi birokrasi Indonesia; melampirkan template draf dokumen rencana perubahan budaya dan panduan pengisian; membuka forum diskusi daring untuk tanya jawab konsep strategi transformasi (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa menyimak video kuliah, membaca materi tentang strategi transformasi budaya dari referensi yang ditetapkan, mengunduh template dokumen rencana perubahan, dan berpartisipasi dalam forum diskusi dengan mengajukan minimal satu pertanyaan atau tanggapan substantif sebelum sesi luring	pemerintahan; • Mekanisme kolaborasi lintas unit dan disiplin; • Indikator keberhasilan transformasi budaya yang terukur; • Rencana perubahan budaya organisasi terukur; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Robbins & Judge (2023); Kementerian PANRB (2020); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
			Keaktifan dalam diskusi kelompok merancang strategi transformasi: dinilai dari kontribusi ide yang substantif, kemampuan mengaitkan kondisi aktual instansi dengan pendekatan teoritis, sikap kolaboratif lintas anggota tim (nilai Harmony), dan keterbukaan terhadap masukan rekan Tugas: Draf kerangka rencana perubahan budaya (Bagian I: Konteks dan Strategi) sepanjang 4-6 halaman per kelompok,	MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: workshop kolaboratif di kelas dengan penggunaan whiteboard untuk memetakan tahapan perubahan dan mekanisme koordinasi lintas unit; setiap kelompok menghasilkan peta strategi transformasi yang ditempel dan dikritisi bersama sebelum dituangkan ke dokumen rencana perubahan Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok (4-5 mahasiswa) melanjutkan proyek analisis instansi pemerintahan yang telah dikaji pada minggu-minggu sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis kesenjangan budaya aktual-ideal, kelompok merancang strategi	MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: setiap kelompok mulai mengerjakan Bagian I dokumen rencana perubahan budaya secara kolaboratif melalui Google Workspace atau Microsoft 365, dengan pembagian peran yang jelas; dosen memberikan umpan balik asinkron melalui fitur komentar dokumen di SPADA Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
			memuat: ringkasan kesenjangan budaya, strategi transformasi bertahap (minimal 3 fase), mekanisme kolaborasi lintas unit, dan indikator keberhasilan terukur; dikumpulkan melalui SPADA	transformasi budaya yang terdiri dari: (1) pendekatan perubahan bertahap dalam minimal tiga fase dengan aktivitas konkret tiap fase, (2) mekanisme kolaborasi lintas unit beserta peran dan tanggung jawab masing-masing, dan (3) minimal lima indikator keberhasilan yang terukur dan dapat diverifikasi. Penggunaan Generative AI diperbolehkan untuk membantu strukturisasi dokumen, namun analisis strategis dan penetapan indikator harus bersumber dari hasil kajian lapangan dan teori yang dipelajari; mahasiswa wajib melampirkan lembar transparansi penggunaan AI. Deliverable: Draf Dokumen Rencana Perubahan Budaya Bagian I (Konteks dan Strategi), 4-6 halaman, format PDF, diunggah ke SPADA paling lambat H-1 sebelum			

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)
				pertemuan Minggu 10; dilampiri lembar transparansi penggunaan AI jika relevan			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes formal pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas dokumen rencana perubahan budaya versi lengkap dan partisipasi aktif dalam sesi peer review Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi peer review antarkelompok: dinilai dari kualitas umpan balik yang diberikan kepada	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi dengan mini-lecture (20 menit) tentang inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas dalam konteks pelayanan publik di Kawasan Timur Indonesia, mengaitkan prinsip New Public Service dengan praktik transformasi budaya nyata; kemudian memfasilitasi sesi peer review terstruktur antarkelompok (60 menit): setiap kelompok mempresentasikan komponen inovasi dokumen rencana perubahan (8 menit), diikuti umpan balik dari dua kelompok reviewer dan dosen (7 menit) (tatap muka di kelas).	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah materi bacaan tentang inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas dalam sektor publik di SPADA; menyediakan panduan pengembangan program inovasi budaya kerja yang selaras dengan prinsip New Public Service; membuka sesi konsultasi daring (Zoom/Google Meet) selama 30 menit bagi kelompok yang membutuhkan asistensi pengembangan komponen inovasi pada dokumen rencana perubahan (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi:	Bahan Kajian: • Inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas; • Rencana perubahan budaya organisasi terukur; • Strategi transformasi budaya pelayanan publik; • Prinsip New Public Service dalam transformasi birokrasi; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Denhardt & Denhardt (2015); Tika (2014); Kementerian PANRB (2020); Rahman & Sulistyarningsih (2019).	

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)
			kelompok lain (spesifik, berbasis teori, konstruktif), kemampuan mempertahankan pilihan inovasi dengan argumentasi yang mengacu pada pustaka, dan keterbukaan menerima kritik (nilai Integrity dan Creativity); dosen menilai menggunakan rubrik partisipasi diskusi kasus Tugas: Dokumen Rencana Perubahan Budaya versi lengkap, 10-14 halaman per kelompok, memuat semua komponen yang telah dikembangkan	Mekanisme & materi: Setiap kelompok bertindak sebagai presenter sekaligus reviewer; mahasiswa mencatat umpan balik yang diterima dan mengidentifikasi poin revisi prioritas; sesi ditutup dengan refleksi bersama tentang nilai Integrity dan Creativity dalam merancang program transformasi budaya pelayanan publik MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: dosen menyajikan satu kasus nyata inovasi transformasi budaya di instansi pemerintahan daerah Indonesia Timur sebagai referensi pembandingan; kelompok menganalisis relevansi kasus tersebut terhadap rancangan dokumen perubahan budaya masing-masing sebelum	Mahasiswa membaca materi tentang inovasi budaya dan New Public Service, menyempurnakan komponen inovasi dalam dokumen rencana perubahan budaya kelompok secara kolaboratif melalui Google Workspace atau Microsoft 365; mempersiapkan presentasi singkat untuk sesi peer review di kelas MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: kelompok melanjutkan pengembangan dokumen rencana perubahan budaya dengan menambahkan komponen inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas; kolaborasi daring antara anggota kelompok difasilitasi melalui platform dokumen		

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)
			selama dua minggu; dinilai menggunakan rubrik penilaian dokumen rencana perubahan budaya yang mencakup: kelengkapan komponen, koherensi antara kesenjangan-strategi-inovasi-indikator, relevansi teori, dan nilai integritas serta kreativitas yang terwujud dalam program inovasi yang dirancang	menyempurnakan dokumen versi akhir Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok menyempurnakan dan melengkapi Dokumen Rencana Perubahan Budaya menjadi versi lengkap dengan menambahkan komponen inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas. Komponen baru yang harus ditambahkan meliputi: (1) minimal dua program inovasi budaya kerja konkret yang menunjukkan nilai Creativity dan Integrity, (2) integrasi prinsip New Public Service (melayani, bukan mengarahkan) ke dalam mekanisme implementasi, dan (3) rencana monitoring sederhana yang menjelaskan bagaimana indikator keberhasilan	bersama Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
				akan dipantau. Revisi juga mencakup penyempurnaan bagian-bagian sebelumnya berdasarkan umpan balik dari sesi peer review. Lembar transparansi penggunaan AI wajib disertakan bila Generative AI digunakan dalam proses penyusunan. Deliverable: Dokumen Rencana Perubahan Budaya versi lengkap, 10-14 halaman, format PDF, diunggah ke SPADA paling lambat H-2 sebelum pertemuan Minggu 11 untuk memungkinkan dosen dan kelompok lain membaca sebelum sesi evaluasi; dilampiri lembar transparansi penggunaan AI jika relevan			
11,12	Sub-CPMK6: Mengevaluasi faktor pendukung dan penghambat implementasi transformasi budaya organisasi — termasuk aspek kepemimpinan,	Mahasiswa mampu: Menganalisis faktor-faktor pendukung implementasi transformasi budaya organisasi dari aspek	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Uji konsep tertulis (lembar analisis individual, 30	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka dengan paparan terstruktur (25 menit) tentang faktor kepemimpinan transformasional, tipologi	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah materi tentang faktor pendukung dan penghambat implementasi	Bahan Kajian: Faktor pendukung dan penghambat transformasi budaya organisasi;	14

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)
	resistensi pegawai, dan regulasi — serta merevisi dokumen rencana perubahan budaya berdasarkan umpan balik kelompok dan fasilitator.	kepemimpinan transformasional, regulasi reformasi birokrasi, dan kapasitas sumber daya manusia pada instansi yang dikaji • Mengidentifikasi dan mengkategorikan bentuk-bentuk resistensi pegawai terhadap perubahan budaya beserta akar penyebabnya berdasarkan dokumen rencana perubahan budaya yang telah disusun • Mengevaluasi kesesuaian strategi transformasi yang telah dirancang dengan regulasi yang berlaku, khususnya Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 dan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025	menit): mahasiswa diberikan satu kasus singkat tentang instansi pemerintahan yang mengalami kegagalan transformasi budaya; mahasiswa diminta menganalisis faktor penghambat utama (kepemimpinan, resistensi, regulasi) dan merumuskan langkah mitigasi; dinilai berdasarkan ketajaman analisis, kesesuaian teori yang digunakan, dan kelengkapan identifikasi faktor	resistensi pegawai, dan kewajiban regulasi reformasi birokrasi yang relevan; dilanjutkan sesi evaluasi silang terstruktur (60 menit): setiap kelompok menukar dokumen rencana perubahan budaya dengan kelompok lain dan melakukan evaluasi kritis menggunakan Matriks Evaluasi Faktor; dosen memfasilitasi pleno singkat (15 menit) untuk menyimpulkan pola kelemahan umum yang ditemukan lintas kelompok (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Kelompok reviewer mempresentasikan hasil evaluasi faktor terhadap dokumen kelompok yang dikaji (5-7 menit per pasang); kelompok yang dievaluasi mencatat dan merespons umpan balik; dosen memberikan umpan balik tambahan terutama	transformasi budaya di SPADA, mencakup: teori resistensi perubahan, peran kepemimpinan transformasional, dan kerangka regulasi reformasi birokrasi Indonesia; menyediakan panduan pengisian Matriks Evaluasi Faktor Transformasi Budaya; membuka forum diskusi daring untuk berbagi temuan awal analisis faktor antar kelompok (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa membaca materi yang diunggah dosen, mengunduh panduan matriks evaluasi, dan secara mandiri melakukan evaluasi awal terhadap dokumen rencana perubahan budaya kelompok menggunakan kerangka faktor pendukung-penghambat	• Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja; • Resistensi pegawai terhadap perubahan budaya; • Kerangka regulasi reformasi birokrasi Indonesia; Pustaka: Schein & Schein (2017); Robbins & Judge (2023); Osborne (2010); Kementerian PANRB (2020); Presiden Republik Indonesia (2023); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
		Mengidentifikasi minimal tiga poin kelemahan dokumen rencana perubahan budaya kelompok berdasarkan hasil evaluasi faktor penghambat dan umpan balik fasilitator	Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi evaluasi peer: dinilai dari kemampuan memberikan kritik substantif berbasis teori terhadap dokumen kelompok lain, kemampuan menerima kritik dengan sikap terbuka dan profesional (nilai Integrity), serta kontribusi dalam diskusi tentang mekanisme mengatasi resistensi pegawai (nilai Adaptability) Tugas: Matriks Evaluasi Faktor Transformasi	pada aspek kesesuaian regulasi dan realisme strategi mitigasi resistensi MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: evaluasi silang berbasis dokumen nyata yang dihasilkan kelompok; mahasiswa berperan sebagai evaluator dokumen rekan dengan menggunakan kerangka analitis faktor pendukung-penghambat, mensimulasikan proses evaluasi yang dilakukan konsultan atau auditor transformasi birokrasi Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok mengerjakan dua keluaran yang saling terkait. Pertama, menyusun Matriks Evaluasi Faktor Transformasi Budaya	sebelum hadir ke kelas; mendiskusikan temuan awal melalui forum SPADA MP — Metode Pembelajaran: Case-Based Learning: mahasiswa menganalisis kasus kegagalan transformasi budaya birokrasi yang disediakan dosen (kasus nyata dari konteks Indonesia) sebagai referensi untuk mengevaluasi kelemahan dokumen rencana perubahan budaya kelompok sendiri Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
			Budaya per kelompok: tabel A3 (satu halaman) yang memuat kolom faktor pendukung, faktor penghambat (kepemimpinan/resistensi/regulasi), dampak terhadap rencana perubahan, dan strategi mitigasi yang diusulkan; dilengkapi narasi ringkas 1-2 halaman yang menjelaskan poin-poin revisi prioritas pada dokumen rencana perubahan budaya	berdasarkan hasil evaluasi silang di kelas dan analisis mandiri, yang memuat identifikasi faktor pendukung dan penghambat (kepemimpinan, resistensi pegawai, regulasi) beserta strategi mitigasinya. Kedua, menyusun daftar revisi prioritas dokumen rencana perubahan budaya berdasarkan temuan evaluasi. Analisis harus mengacu pada regulasi aktual (Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 dan Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025) dan teori yang relevan. Nilai Adaptability diwujudkan melalui kesediaan merevisi strategi berdasarkan temuan evaluasi yang mungkin bertentangan dengan asumsi awal. Lembar transparansi penggunaan AI wajib disertakan bila Generative AI digunakan.			

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)
				Deliverable: Matriks Evaluasi Faktor Transformasi Budaya (format tabel, satu halaman) dilengkapi narasi ringkas revisi prioritas (1-2 halaman), total 2-3 halaman, format PDF, diunggah ke SPADA paling lambat tiga hari setelah pertemuan Minggu 11; dokumen ini menjadi dasar revisi dokumen rencana perubahan budaya pada Minggu 12			
			Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes terpisah; penilaian sub-CPMK6 dilakukan secara holistik melalui rubrik penilaian dokumen rencana perubahan budaya versi final dan presentasi argumentatif; rubrik mencakup	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi argumentatif dokumen rencana perubahan budaya versi final (90 menit): setiap kelompok mempresentasikan dokumen final (10 menit) diikuti sesi tanya jawab dari kelompok lain dan dosen (10 menit); dosen memberikan umpan balik komprehensif setelah setiap presentasi dengan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi konsultasi daring (Zoom/Google Meet, 45 menit) khusus untuk kelompok yang membutuhkan asistensi revisi dokumen berdasarkan temuan evaluasi Minggu 11; memberikan umpan balik tertulis pada draf revisi yang diunggah kelompok ke SPADA sebelum sesi luring; mengunggah	Bahan Kajian: • Revisi rencana perubahan budaya organisasi terukur; • Kepemimpinan transformasional dan budaya kerja; • Strategi transformasi budaya pelayanan publik; • Evaluasi implementasi reformasi birokrasi;	

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)
			dimensi: kelengkapan dan koherensi dokumen, ketajaman evaluasi faktor, kualitas revisi, serta kemampuan argumentasi saat presentasi Partisipasi kelas & laboratorium: Keaktifan dalam sesi presentasi dan tanya jawab: dinilai dari kemampuan mempertahankan keputusan perancangan dengan argumentasi yang mengacu pada teori dan regulasi, kualitas pertanyaan yang diajukan kepada kelompok lain (berbasis analisis, bukan sekadar	menekankan aspek koherensi dokumen, realisme implementasi, dan kontribusi terhadap peningkatan layanan publik di Kawasan Timur Indonesia (nilai Service dan Nationalism) (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengumpulkan cetak lepas ringkasan eksekutif dokumen final sebelum presentasi; setelah semua kelompok presentasi, dosen memimpin refleksi penutup (15 menit) yang merangkum pembelajaran dari proses dua minggu evaluasi-revisi dan mengaitkan pengalaman perancangan dokumen rencana perubahan budaya dengan kompetensi yang dibutuhkan aparatur negara masa kini	panduan penyusunan changelog revisi dan rubrik penilaian dokumen final (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengunduh rubrik penilaian dokumen final, menyimak umpan balik tertulis dosen terhadap draf revisi kelompok, dan melakukan revisi kolaboratif melalui Google Workspace atau Microsoft 365; mempersiapkan materi presentasi (slide ringkas 8-10 halaman) untuk sesi luring; mengunggah draf revisi dokumen ke SPADA sebelum pertemuan luring untuk memungkinkan dosen memberi umpan balik asinkron MP — Metode Pembelajaran:	Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Robbins & Judge (2023); Denhardt & Denhardt (2015); Kementerian PANRB (2021); Denison, Nieminen, & Kotrba (2014).	

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)
			pertanyaan klarifikasi), dan sikap profesional dalam menerima evaluasi (nilai Integrity dan Harmony); dosen menilai menggunakan rubrik sikap dan partisipasi diskusi kasus Tugas: Dokumen Rencana Perubahan Budaya versi final, 12-16 halaman per kelompok, harus memuat: (1) changelog revisi yang menjelaskan poin-poin yang diubah berdasarkan umpan balik Minggu 11, (2) semua komponen yang telah	MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: presentasi argumentatif dokumen final di hadapan sesama mahasiswa dan dosen sebagai simulasi paparan rencana perubahan kepada pemangku kepentingan internal instansi; proses ini mengembangkan kompetensi komunikasi profesional dan kemampuan mempertahankan keputusan berbasis bukti yang relevan bagi calon aparat di Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok menyelesaikan Dokumen Rencana Perubahan Budaya versi final yang merupakan produk akumulatif dari Minggu 9	Project-Based Learning: kelompok menyelesaikan siklus revisi dokumen secara mandiri berbasis umpan balik multi-sumber (rekan, fasilitator, regulasi); proses revisi kolaboratif daring difasilitasi platform dokumen bersama dengan fitur jejak perubahan yang diaktifkan untuk memastikan akuntabilitas kontribusi tiap anggota (nilai Integrity) Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
			dikembangkan sejak Minggu 9 dalam versi yang telah disempurnakan, dan (3) ringkasan eksekutif satu halaman; dinilai dengan rubrik penilaian dokumen rencana perubahan budaya yang mencakup koherensi, ketajaman analisis, relevansi regulasi, dan kelayakan implementasi	hingga 12. Revisi harus mencerminkan secara eksplisit respons terhadap umpan balik yang diterima pada Minggu 11, yang didokumentasikan dalam changelog revisi. Dokumen final harus menunjukkan konsistensi internal antara analisis kesenjangan, strategi transformasi bertahap, program inovasi berbasis integritas dan kreativitas, mekanisme kolaborasi lintas unit, strategi mitigasi resistensi, dan indikator keberhasilan terukur. Nilai Nationalism diwujudkan melalui perancangan dokumen yang berorientasi pada peningkatan daya saing dan kualitas layanan publik nasional. Lembar transparansi penggunaan AI wajib disertakan bila Generative AI digunakan dalam proses revisi dan finalisasi. Deliverable: Dokumen Rencana Perubahan			

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)
				Budaya versi final, 12-16 halaman, format PDF, diunggah ke SPADA maksimal dua hari setelah sesi presentasi luring; dilampiri: (1) changelog revisi (1 halaman) yang menjelaskan poin-poin yang direvisi beserta alasannya, (2) lembar transparansi penggunaan AI jika relevan; dokumen ini menjadi salah satu komponen penilaian sub-CPMK6 dan fondasi pengembangan proposal inovasi technopreneurship pada minggu-minggu berikutnya			
13,14	Sub-CPMK7: Mengembangkan proposal inovasi budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship — termasuk pemanfaatan minimal 1 platform digital untuk penguatan budaya kerja — pada instansi	Mahasiswa mampu: • Merancang kerangka proposal inovasi budaya organisasi yang memuat latar belakang masalah budaya, tujuan inovasi, dan target perubahan terukur pada instansi pemerintahan atau organisasi publik	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis pada minggu ini; penilaian difokuskan pada kualitas draf proposal yang dikembangkan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen membuka sesi dengan paparan singkat (15 menit) tentang kriteria proposal inovasi budaya yang layak dan contoh kasus technopreneurship di sektor publik; dosen memfasilitasi sesi klinik proposal di mana tiap kelompok mendapat	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah panduan penyusunan proposal inovasi budaya organisasi ke SPADA/LMS UNISAN, memuat template logika intervensi dan rubrik penilaian proposal; dosen memfasilitasi sesi diskusi sinkron via Zoom atau	Bahan Kajian: • Inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas; • Platform digital untuk penguatan budaya kerja; • Proposal inovasi technopreneurship layanan publik;	14

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)
	pemerintahan atau organisasi publik.	yang dipilih • Mengintegrasikan minimal satu platform digital (mis. dashboard kinerja, aplikasi pelaporan, atau LMS instansi) ke dalam rancangan penguatan budaya kerja aparatur secara teknis dan konseptual • Menganalisis keterkaitan antara nilai integritas dan kreativitas dengan pilihan strategi inovasi yang diusulkan, didukung data diagnostik dari minggu-minggu sebelumnya • Menyusun logika intervensi (theory of change) yang menghubungkan kondisi budaya aktual, platform digital yang dipilih, dan budaya ideal yang dituju dalam	selama sesi Partisipasi kelas & laboratorium: Aktif berkontribusi dalam sesi peer-review antar kelompok: memberikan umpan balik konstruktif berbasis kriteria (bukan opini personal), menghargai perspektif lintas kelompok (nilai Harmony), dan menunjukkan tanggung jawab atas substansi bagian yang dikerjakan masing-masing anggota (nilai Integrity) Tugas:	giliran memaparkan draf dan menerima umpan balik dari dosen serta kelompok lain secara bergantian (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa membawa draf proposal yang telah dikerjakan sebelumnya; dalam kelompok masing-masing mempresentasikan kerangka proposal (10 menit per kelompok) lalu menerima masukan terstruktur; setelah klinik, kelompok merevisi bagian yang diidentifikasi lemah dalam sisa waktu kelas MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan teknik Klinik Proposal: mahasiswa memposisikan diri sebagai perancang inovasi kebijakan budaya yang bertanggung jawab secara teknis dan etis,	Google Meet untuk mereview progres draf tiap kelompok dan memberikan umpan balik terfokus (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses panduan proposal dan contoh kasus inovasi budaya sektor publik melalui SPADA/LMS UNISAN sebelum sesi; mengerjakan draf proposal secara kolaboratif menggunakan Google Workspace atau Microsoft 365; mengunggah draf dan lembar transparansi AI ke forum tugas SPADA sebelum sesi peer-review MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: setiap kelompok mengembangkan draf proposal inovasi budaya	Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Robbins & Judge (2023); Denhardt & Denhardt (2015); Kementerian PANRB (2020); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
		satu alur argumentatif • Mengidentifikasi potensi hambatan implementasi inovasi budaya di konteks Kawasan Timur Indonesia dan merumuskan strategi mitigasinya	Draf proposal inovasi budaya organisasi (versi 1) sepanjang 1.500-2.000 kata, memuat: (1) identifikasi masalah budaya berbasis data diagnostik, (2) rumusan inovasi dan peran platform digital, (3) logika intervensi atau theory of change, (4) rencana mitigasi hambatan; dikumpulkan melalui SPADA/LMS UNISAN disertai lembar transparansi penggunaan AI Generatif	mendiskusikan kelayakan platform digital yang dipilih serta implikasinya terhadap budaya kerja aparatur di konteks lokal Kawasan Timur Indonesia Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok (3-4 mahasiswa) menyusun draf proposal inovasi budaya organisasi versi pertama untuk satu instansi pemerintahan atau organisasi publik yang telah dianalisis sejak minggu-minggu sebelumnya. Proposal harus menjelaskan: masalah budaya yang akan diinovasi (didukung data diagnostik dari analisis kesenjangan aktual-ideal), bentuk inovasi yang diusulkan beserta peran konkret minimal satu platform digital dalam penguatan budaya kerja, logika intervensi yang	organisasi untuk satu instansi pemerintahan atau organisasi publik pilihan, dilanjutkan dengan sesi peer-review terstruktur antar kelompok untuk mengidentifikasi celah argumentasi dan memperkuat logika intervensi Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
				menghubungkan kondisi aktual menuju budaya ideal, serta strategi mitigasi hambatan implementasi khususnya yang relevan di Kawasan Timur Indonesia. Kelompok juga menyertakan lembar transparansi penggunaan AI Generatif yang merinci bagian mana yang dibantu AI dan bagian mana yang merupakan analisis mandiri anggota kelompok, sesuai Pedoman Penggunaan AI Generatif UNISAN. Deliverable: Draf Proposal Inovasi Budaya Organisasi Versi 1 (file dokumen, 1.500-2.000 kata) diunggah ke SPADA/LMS UNISAN, disertai lembar transparansi penggunaan AI Generatif yang ditandatangani seluruh anggota kelompok			
			Bentuk Penilaian	BP — Mekanisme kuliah:	BP — Mekanisme kuliah:	Bahan Kajian:	

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)
			Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes tertulis; penilaian difokuskan pada kualitas proposal final dan kesiapan presentasi yang diukur melalui simulasi pra-presentasi Partisipasi kelas & laboratorium: Berperan aktif sebagai peer-assessor yang memberikan penilaian tertulis menggunakan rubrik kepada minimal satu kelompok lain; penilaian mencerminkan objektivitas dan kejujuran akademik (nilai Integrity); kontribusi merata	Dosen memfasilitasi sesi simulasi pra-presentasi (gladi resik) di kelas: tiap kelompok diberi waktu 8-10 menit memaparkan pokok proposal dan 5 menit sesi tanya-jawab dari kelompok lain yang berperan sebagai pemangku kepentingan; dosen mencatat kelemahan argumentasi dan kesiapan penguasaan materi untuk disampaikan sebagai umpan balik peningkatan (tatap muka di kelas). Mekanisme & materi: Mahasiswa datang dengan proposal versi final dan slide yang sudah selesai; setiap anggota kelompok berlatih menyampaikan bagian tertentu dari proposal; kelompok penilai mengisi lembar peer-assessment berdasarkan rubrik yang diberikan; setelah sesi, kelompok presenter menerima ringkasan umpan balik	Dosen membuka forum konsultasi asinkron di SPADA/LMS UNISAN untuk menjawab pertanyaan teknis penyempurnaan proposal; dosen mengunggah rubrik penilaian presentasi minggu ke-15 beserta panduan peer-assessment agar mahasiswa dapat mempersiapkan diri sebagai penilai maupun presenter (via LMS; sinkron/asinkron). Mekanisme & materi: Mahasiswa merevisi draf proposal secara kolaboratif melalui Google Workspace atau Microsoft 365 dengan mengacu pada catatan umpan balik dari minggu ke-13; menyusun slide presentasi menggunakan aplikasi yang tersedia; mengunggah proposal final dan slide ke SPADA/LMS UNISAN	• Proposal inovasi technopreneurship layanan publik; • Platform digital untuk penguatan budaya kerja; • Strategi transformasi budaya pelayanan publik; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Denhardt & Denhardt (2015); Osborne (2010); Kementerian PANRB (2020); Presiden Republik Indonesia (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)
			antar anggota kelompok dalam simulasi dinilai dari keaktifan menjawab pertanyaan Tugas: Proposal inovasi budaya organisasi versi final (2.000-2.500 kata) beserta slide presentasi (12-15 slide), dikumpulkan melalui SPADA/LMS UNISAN paling lambat 24 jam sebelum sesi presentasi minggu ke-15; sertakan lembar revisi yang menunjukkan perubahan dari draf versi 1 ke versi final	lisan dan tertulis MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan teknik Simulasi Presentasi Pemangku Kepentingan: mahasiswa berlatih memposisikan diri sebagai inovator kebijakan budaya yang harus mempertanggungjawabkan usulan berbasis bukti di hadapan pihak yang kritis, melatih kemampuan argumentasi dan adaptasi respons (nilai Adaptability dan Nationalism) Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setiap kelompok menyelesaikan proposal inovasi budaya organisasi versi final dengan meintegrasikan seluruh perbaikan dari tahap peer-review dan klinik proposal. Proposal final wajib	sesuai tenggat waktu MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning: tahap finalisasi produk di mana kelompok menyempurnakan seluruh komponen proposal dan mempersiapkan narasi presentasi yang kohesif; diikuti latihan simulasi mandiri secara daring menggunakan Google Meet atau Zoom untuk mengukur kesiapan sebelum presentasi resmi Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
				memuat: (1) latar belakang masalah budaya berbasis data diagnostik, (2) rumusan inovasi beserta deskripsi teknis platform digital yang dipilih, target pengguna, dan indikator keberhasilan platform, (3) logika intervensi yang utuh, (4) rencana implementasi dengan tahapan dan penanggung jawab, (5) proyeksi dampak terhadap budaya kerja dan kualitas pelayanan publik. Kelompok juga menyiapkan slide presentasi 12-15 slide yang ringkas dan argumentatif untuk sesi UAS minggu ke-15, serta mengisi lembar revisi yang mendokumentasikan perubahan dari versi 1 ke versi final. Lembar transparansi penggunaan AI Generatif dilampirkan dan diperbarui sesuai kondisi pengerjaan revisi.			

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)
				Deliverable: Proposal Inovasi Budaya Organisasi Versi Final (2.000-2.500 kata), Slide Presentasi (12-15 slide), Lembar Revisi dari Versi 1 ke Versi Final, dan Lembar Transparansi AI Generatif yang diperbarui; semua file diunggah ke SPADA/LMS UNISAN paling lambat 24 jam sebelum sesi presentasi minggu ke-15			
15	Sub-CPMK8: Mempresentasikan proposal inovasi budaya organisasi secara argumentatif kepada pemangku kepentingan (simulasi) dan mempertahankan usulan dengan menjawab pertanyaan kritis berdasarkan bukti data dan logika transformasi budaya.	Mahasiswa mampu: • Mempresentasikan proposal inovasi budaya organisasi secara sistematis dan argumentatif dalam simulasi paparan kepada pemangku kepentingan dengan alokasi waktu yang terkontrol • Mempertahankan usulan inovasi dengan menjawab minimal tiga pertanyaan kritis dari penguji atau kelompok	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Sesi tanya-jawab simulasi pemangku kepentingan berfungsi sebagai asesmen lisan: dinilai ketepatan jawaban berdasarkan data, kelogisan argumentasi, dan kemampuan mengaitkan bukti empiris dengan	BP — Mekanisme kuliah: Dosen berperan sebagai moderator sekaligus penguji utama dalam sesi presentasi UAS; dosen mengundang atau mensimulasikan peran pemangku kepentingan (praktisi pemerintahan atau pemangku kepentingan tamu bila tersedia) untuk menambah keaslian simulasi; dosen memberikan umpan balik komprehensif di akhir seluruh sesi (tatap muka di	BP — Mekanisme kuliah: Dosen memfasilitasi sesi presentasi sinkron via Zoom atau Google Meet bagi kelompok yang tidak dapat hadir secara luring; dosen membagikan tautan rekaman sesi (bila diizinkan) dan ringkasan umpan balik tertulis melalui SPADA/LMS UNISAN setelah sesi selesai (via LMS; sinkron/asinkron).	Bahan Kajian: • Proposal inovasi technopreneurship layanan publik; • Strategi transformasi budaya pelayanan publik; • Rencana perubahan budaya organisasi terukur; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Robbins & Judge	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)
		lain menggunakan bukti data diagnostik dan logika transformasi budaya yang konsisten • Menunjukkan penguasaan substansi proposal secara merata antar anggota kelompok saat menjawab pertanyaan lintas bagian proposal • Mengevaluasi kekuatan argumentasi dan kelemahan proposal kelompok lain melalui umpan balik terstruktur berbasis rubrik sebagai peer-assessor yang bertanggung jawab • Merefleksikan kontribusi inovasi yang diusulkan terhadap peningkatan daya saing layanan publik nasional, khususnya di Kawasan Timur Indonesia (nilai	konsep transformasi budaya; kisi-kisi mencakup seluruh komponen proposal yang telah dikembangkan sejak minggu ke-13 Partisipasi kelas & laboratorium: Setiap anggota kelompok wajib berperan aktif baik sebagai presenter maupun sebagai peer-assessor saat kelompok lain presentasi; penilaian mencakup keberanian mengemukakan argumen, kesantunan dalam merespons pertanyaan kritis, dan kejujuran saat	kelas). Mekanisme & materi: Setiap kelompok mendapat alokasi waktu 15 menit presentasi dan 10 menit tanya-jawab; kelompok lain berperan sebagai audience kritis dan peer-assessor yang mengisi lembar penilaian terstruktur; setelah semua kelompok selesai, dosen menyampaikan rangkuman temuan lintas proposal dan mengaitkannya dengan arah reformasi birokrasi nasional MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning dengan Simulasi Presentasi Pemangku Kepentingan: suasana kelas dirancang menyerupai forum kebijakan publik atau sidang inovasi layanan, di mana mahasiswa mempertanggungjawabkan	Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses rubrik penilaian UAS dan lembar peer-assessment dari SPADA/LMS UNISAN sebelum sesi; mengunggah slide final yang akan digunakan ke forum presentasi SPADA; setelah sesi, mengunggah lembar refleksi individual (1 halaman) tentang pembelajaran yang diperoleh sepanjang semester MP — Metode Pembelajaran: Project-Based Learning fase puncak: mahasiswa mempresentasikan produk akhir berupa proposal inovasi kepada audiens yang disimulasikan sebagai pemangku kepentingan (dosen, kelompok lain, atau undangan), melatih	(2023); Denhardt & Denhardt (2015); Osborne (2010); Kementerian PANRB (2020); Presiden Republik Indonesia (2023); Rahman & Sulistyaningsih (2019).	

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)
		Nationalism dan Service)	mengisi lembar peer-assessment (nilai Integrity dan Harmony) Tugas: Tidak ada tugas baru; penilaian UAS didasarkan pada kualitas proposal final (yang dikumpulkan minggu ke-14), performa presentasi dan tanya-jawab, serta lembar peer-assessment yang diisi selama sesi berlangsung	usulan transformasi budaya organisasi berbasis data dan nilai-nilai ICHSA-N secara terpadu Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Setelah seluruh sesi presentasi selesai, setiap mahasiswa secara individual menyusun refleksi tertulis singkat yang mendokumentasikan: (1) satu pelajaran paling signifikan dari proses pengembangan proposal inovasi budaya organisasi sepanjang semester, (2) satu keterbatasan proposal kelompoknya yang diidentifikasi selama sesi tanya-jawab, dan (3) satu langkah konkret yang akan diambil untuk mengaplikasikan pemahaman budaya organisasi dalam konteks profesional ke depan. Refleksi ini menutup seluruh rangkaian	kemampuan komunikasi argumentatif berbasis bukti sesuai konteks kebijakan publik nyata Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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)
				pembelajaran berbasis proyek pada mata kuliah Budaya Organisasi. Deliverable: Lembar Refleksi Individual (300-500 kata, format esai singkat) diunggah ke SPADA/LMS UNISAN paling lambat tiga hari setelah sesi presentasi UAS berlangsung			
16		Mahasiswa mampu: - Menyelesaikan seluruh kewajiban akademik semester (pengumpulan tugas, kehadiran, dan penilaian) sesuai ketentuan yang berlaku - Menerima umpan balik akhir dari dosen mengenai ketercapaian Sub-CPMK dan CPL secara individual maupun kelompok - Mengidentifikasi area pengembangan diri	Bentuk Penilaian Tes/Unjuk Kerja: Tidak ada tes atau ujian pada minggu ini; minggu ke-16 digunakan untuk rekap nilai, pengembalian tugas, dan umpan balik capaian pembelajaran Partisipasi kelas & laboratorium:	BP — Mekanisme kuliah: Dosen menyampaikan rekap capaian pembelajaran kelas secara keseluruhan, menyoroti tema-tema kuat yang muncul dari proposal inovasi yang dipresentasikan, dan memberikan penutup yang mengaitkan pembelajaran semester dengan tantangan nyata reformasi birokrasi dan pelayanan publik di Kawasan Timur Indonesia (tatap muka di kelas).	BP — Mekanisme kuliah: Dosen mengunggah rekap capaian pembelajaran kolektif (tanpa identitas individual) ke SPADA/LMS UNISAN sebagai bahan refleksi bersama; dosen membuka sesi konsultasi nilai dan capaian via forum diskusi SPADA atau sesi Zoom singkat sesuai kebutuhan mahasiswa (via LMS; sinkron/asinkron).	Bahan Kajian: - Rencana perubahan budaya organisasi terukur; - Inovasi budaya berbasis integritas dan kreativitas; Pustaka: Schein & Schein (2017); Cameron & Quinn (2011); Denhardt & Denhardt (2015).	—

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)
		yang perlu ditindaklanjuti setelah menyelesaikan mata kuliah Budaya Organisasi	Kehadiran pada sesi rekap dan umpan balik akhir; keterbukaan menerima umpan balik konstruktif dan kesediaan berdiskusi tentang rencana pengembangan diri ke depan Tugas: Tidak ada tugas baru; dosen memastikan seluruh entri nilai telah lengkap di SI-OBE UNISAN dan mahasiswa telah mengumpulkan semua kewajiban akademik semester	Mekanisme & materi: Mahasiswa berpartisipasi dalam sesi diskusi reflektif tentang pembelajaran yang paling bermakna sepanjang semester; dosen memberi ruang bagi mahasiswa untuk mengungkapkan pandangan tentang relevansi mata kuliah dengan konteks profesi yang akan dimasuki MP — Metode Pembelajaran: Refleksi kolaboratif dan penutupan semester: suasana diskusi terbuka dan apresiatif, menghargai capaian setiap mahasiswa sekaligus mendorong komitmen berkelanjutan terhadap nilai-nilai integritas, kreativitas, dan pelayanan publik (nilai Integrity, Service, dan Nationalism)	Mekanisme & materi: Mahasiswa mengakses rekap capaian melalui SPADA/LMS UNISAN dan SI-OBE UNISAN; memverifikasi kelengkapan semua tugas yang telah dikumpulkan; mengajukan klarifikasi melalui forum diskusi bila diperlukan MP — Metode Pembelajaran: Refleksi terstruktur dan umpan balik berbasis capaian: mahasiswa meninjau perjalanan belajar dari minggu pertama hingga presentasi proposal inovasi dan mengidentifikasi perkembangan kompetensi budaya organisasi yang telah dicapai		

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)
				Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'. Tugas: Tidak ada penugasan baru pada minggu ke-16. Dosen memastikan seluruh komponen penilaian telah dimasukkan ke SI-OBE UNISAN dan mahasiswa telah menyelesaikan semua kewajiban akademik. Bila ada mahasiswa yang belum mengumpulkan tugas sebelumnya, batas akhir penerimaan susulan ditetapkan sesuai kebijakan akademik yang berlaku. Deliverable: Tidak ada deliverable baru; verifikasi kelengkapan pengumpulan semua tugas semester oleh dosen melalui SPADA/LMS UNISAN dan entri nilai final di SI-OBE UNISAN	Estimasi Waktu: PB 2×50' · PT 2×60' · KM 2×60'.		

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. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria 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	Kuis	10	
2	Tugas Analisis	10	
3	UTS	20	
4	Proyek Diagnostik	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	Kuis	Tugas Analisis	UTS	Proyek Diagnostik	UAS	Bobot Sub-CPMK (%)
Sub-CPMK1	10	—	7	—	—	17
Sub-CPMK2	—	10	7	—	—	17
Sub-CPMK3	—	—	—	8	—	8
Sub-CPMK4	—	—	6	8	—	14
Sub-CPMK5	—	—	—	8	5	13
Sub-CPMK6	—	—	—	8	5	13
Sub-CPMK7	—	—	—	8	5	13
Sub-CPMK8	—	—	—	—	5	5
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: Diagnosis Budaya Organisasi dan Perancangan Strategi Transformasi Budaya pada Instansi Pemerintahan atau Organisasi Publik di Kawasan Timur Indonesia

		UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN S1			
RENCANA TUGAS MAHASISWA					
MATA KULIAH	Budaya Organisasi				
KODE	2KKPB205	sks	2	SEMESTER	6
DOSEN PENGAMPU	Dr. Sandi Prahara, S.T., M.Si.				
METODE PENUGASAN					
Project-Based Learning (PjBL) dengan pendekatan Diagnostic-Action Research					
JUDUL TUGAS					
Final Project: Diagnosis Budaya Organisasi dan Perancangan Strategi Transformasi Budaya pada Instansi Pemerintahan atau Organisasi Publik di Kawasan Timur Indonesia					
SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH					
Sub-CPMK3: Menerapkan instrumen diagnostik terstandar (mis. OCAI atau kuesioner adaptasi Schein) untuk mengumpulkan dan mengolah data budaya organisasi aktual pada satu instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia (minimal 20 responden).					
Sub-CPMK4: Menganalisis kesenjangan antara profil budaya organisasi aktual dan budaya ideal instansi pemerintahan yang diteliti, menggunakan kerangka diagnostik terstandar dan didukung data lapangan, serta menyusun laporan analisis kesenjangan.					
Sub-CPMK5: Merancang strategi transformasi budaya organisasi berbasis hasil analisis kesenjangan, mencakup pendekatan perubahan bertahap, mekanisme kolaborasi lintas unit, dan indikator keberhasilan yang terukur, dituangkan dalam dokumen rencana perubahan budaya.					

Sub-CPMK6: Mengevaluasi faktor pendukung dan penghambat implementasi transformasi budaya organisasi — termasuk aspek kepemimpinan, resistensi pegawai, dan regulasi — serta merevisi dokumen rencana perubahan budaya berdasarkan umpan balik kelompok dan fasilitator.

Sub-CPMK7: Mengembangkan proposal inovasi budaya organisasi yang mengintegrasikan nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship — termasuk pemanfaatan minimal 1 platform digital untuk penguatan budaya kerja — pada instansi pemerintahan atau organisasi publik.

Sub-CPMK8: Mempresentasikan proposal inovasi budaya organisasi secara argumentatif kepada pemangku kepentingan (simulasi) dan mempertahankan usulan dengan menjawab pertanyaan kritis berdasarkan bukti data dan logika transformasi budaya.

DISKRIPSI TUGAS

Mahasiswa secara berkelompok melakukan diagnosis mendalam terhadap profil budaya organisasi aktual sebuah instansi pemerintahan atau organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia menggunakan instrumen diagnostik terstandar (OCAI/adaptasi Schein), menganalisis kesenjangan dengan kondisi ideal, merancang strategi transformasi budaya berbasis data, mengembangkan proposal inovasi budaya yang mengintegrasikan nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship, lalu mempresentasikannya secara argumentatif di hadapan pemangku kepentingan simulasi. Proyek ini bersifat progresif dari pengumpulan data lapangan hingga produksi dokumen transformasi yang siap pakai oleh instansi mitra.

CAKUPAN UTAMA KERTAS KERJA (Contoh berdasarkan berbagai kasus)

Pengumpulan data lapangan menggunakan instrumen OCAI atau kuesioner adaptasi Schein pada instansi pemerintahan/organisasi publik di Kawasan Timur Indonesia (minimal 20 responden)

Pemetaan profil budaya organisasi aktual berdasarkan kerangka Competing Values Framework (CVF) dan/atau dimensi Hofstede–Schein

Analisis kesenjangan (gap analysis) antara profil budaya aktual dan budaya ideal instansi yang diteliti, dilengkapi visualisasi radar/profil OCAI

Perancangan strategi transformasi budaya bertahap mencakup mekanisme kolaborasi lintas unit dan indikator keberhasilan terukur

Evaluasi faktor pendukung dan penghambat transformasi (kepemimpinan, resistensi pegawai, regulasi) serta revisi dokumen rencana perubahan

Proposal inovasi budaya yang mengintegrasikan nilai ICHSA-N (terutama integritas, kreativitas, dan service) serta pemanfaatan minimal 1 platform digital untuk penguatan budaya kerja

Presentasi dan pembelaan proposal inovasi secara argumentatif kepada pemangku kepentingan simulasi dengan dukungan bukti data lapangan

LANGKAH Pengerjaan Tugas

1. [Mg 3–4] Pembentukan kelompok (3–4 mahasiswa) dan penetapan instansi mitra; mahasiswa menelaah konsep dasar budaya organisasi (Hofstede, Schein, OCAI/CVF) sebagai landasan teoritis, lalu menyusun proposal riset diagnostik yang mencakup latar belakang, tujuan, dan rancangan instrumen pengumpulan data.

2. [Mg 5–6] Adaptasi dan validasi instrumen diagnostik (OCAI atau kuesioner Schein) sesuai konteks instansi yang diteliti; menyusun pedoman wawancara pelengkap; memperoleh izin akses ke instansi mitra.

3. [Mg 7–8] Pengumpulan data lapangan: administrasi kuesioner kepada minimal 20 responden dan wawancara mendalam kepada minimal 2 informan kunci (pejabat/pegawai senior); mendokumentasikan proses dengan lembar kehadiran responden bertanda tangan.

4. [Mg 9–10] Pengolahan dan pemetaan data: menghitung skor OCAI/Schein, membuat visualisasi profil budaya aktual (radar chart/profil CVF), membandingkan dengan profil budaya ideal yang dideklarasikan instansi; menyusun laporan analisis kesenjangan (gap analysis report).

5. [Mg 11–12] Perancangan strategi transformasi budaya: merumuskan pendekatan perubahan bertahap (short-term, mid-term, long-term), mekanisme kolaborasi lintas unit, dan indikator keberhasilan terukur; menuangkannya dalam Dokumen Rencana Perubahan Budaya (versi draf).

6. [Mg 13] Evaluasi internal: setiap kelompok menerima umpan balik dari kelompok lain (peer review terstruktur) dan fasilitator terkait faktor pendukung/penghambat (kepemimpinan, resistensi, regulasi); merevisi Dokumen Rencana Perubahan Budaya berdasarkan masukan.

7. [Mg 14] Pengembangan Proposal Inovasi Budaya: mengintegrasikan nilai integritas, kreativitas, dan technopreneurship ke dalam rencana perubahan; mengusulkan minimal 1 platform digital (mis. aplikasi e-survei budaya, dashboard kinerja, atau platform kolaborasi internal) beserta justifikasi relevansinya untuk penguatan budaya kerja instansi.

8. [Mg 15] Presentasi final (simulasi pitching kepada pemangku kepentingan): setiap kelompok mempresentasikan seluruh luaran secara argumentatif (15 menit presentasi + 10 menit tanya jawab kritis); menjawab pertanyaan berdasarkan bukti data lapangan dan logika transformasi budaya.

BENTUK DAN FORMAT LUARAN	
a. Laporan Diagnosis Budaya Organisasi (mencakup profil aktual, metodologi, data lapangan min. 20 responden, visualisasi OCAI/CVF); 2) Laporan Analisis Kesenjangan Budaya (gap analysis report dengan kerangka diagnostik terstandar); 3) Dokumen Rencana Perubahan Budaya (versi final pasca-revisi, mencakup strategi bertahap, indikator terukur, mekanisme kolaborasi lintas unit, dan evaluasi faktor pendukung/penghambat); 4) Proposal Inovasi Budaya Organisasi (mencakup integrasi nilai ICHSA-N, usulan platform digital, dan rencana implementasi); 5) Slide presentasi + rekaman video presentasi/pitching.	
INDIKATOR, KRETERIA DAN BOBOT PENILAIAN	
a. Kualitas Diagnosis & Pengumpulan Data Lapangan (bobot 20%). Dinilai berdasarkan ketepatan adaptasi instrumen OCAI/Schein, kelengkapan data (min. 20 responden terverifikasi), akurasi pengolahan skor, dan kejelasan visualisasi profil budaya aktual pada laporan diagnosis. b. Kedalaman Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) (bobot 20%). Dinilai berdasarkan ketajaman identifikasi kesenjangan antara profil aktual dan ideal menggunakan kerangka diagnostik terstandar, didukung data kuantitatif dan kualitatif lapangan, serta kualitas argumentasi analitisnya. c. Kelayakan Strategi Transformasi & Rencana Perubahan Budaya (bobot 25%). Dinilai berdasarkan koherensi strategi perubahan bertahap (short/mid/long-term) dengan hasil gap analysis, kejelasan indikator keberhasilan yang terukur, mekanisme kolaborasi lintas unit, serta kualitas revisi berdasarkan umpan balik peer dan fasilitator. d. Inovasi & Integrasi Technopreneurship dalam Proposal (bobot 20%). Dinilai berdasarkan orisinalitas ide inovasi budaya, kesesuaian integrasi nilai integritas–kreativitas–service (ICHSA-N), relevansi dan kelayakan platform digital yang diusulkan untuk penguatan budaya kerja instansi pemerintahan. e. Kualitas Presentasi & Pembelaan Argumentatif (bobot 15%). Dinilai berdasarkan kejelasan dan sistematika penyampaian, kemampuan mempertahankan usulan dengan bukti data dan logika transformasi yang koheren saat menjawab pertanyaan kritis pemangku kepentingan simulasi.	
JADWAL PELAKSANAAN	
Mg 3–4: Pembentukan kelompok, penetapan instansi mitra, penyusunan proposal riset diagnostik Mg 5–6: Adaptasi instrumen diagnostik, penyusunan pedoman wawancara, pengurusan izin akses instansi Mg 7–8: Pengumpulan data lapangan (kuesioner min. 20 responden + wawancara min. 2 informan kunci) Mg 9–10: Pengolahan data, pemetaan profil budaya, penyusunan Laporan Analisis Kesenjangan (dikumpulkan akhir Mg 10 sebagai luaran antara) Mg 11–12: Perancangan strategi transformasi budaya, penyusunan Dokumen Rencana Perubahan Budaya (draf) Mg 13: Sesi peer review dan umpan balik fasilitator; revisi Dokumen Rencana Perubahan Budaya Mg 14: Pengembangan Proposal Inovasi Budaya Organisasi (integrasi technopreneurship & platform digital) Mg 15: Presentasi final/pitching kepada pemangku kepentingan simulasi; pengumpulan seluruh luaran	
LAIN-LAIN	
Final project dikerjakan secara berkelompok (3–4 mahasiswa per kelompok) dengan pembagian peran yang didokumentasikan dalam lembar kontribusi individu bertanda tangan (setiap anggota wajib mengisi persentase kontribusi dan deskripsi tugas spesifik yang dikerjakan); nilai individu dapat berbeda dari nilai kelompok apabila kontribusi terdokumentasi tidak merata. Instansi mitra wajib berada di Kawasan Timur Indonesia (provinsi Sulawesi, Maluku, Maluku Utara, Papua, Papua Barat, NTT, atau NTB) dan dibuktikan dengan surat keterangan/izin riset dari instansi. Pengumpulan laporan antara (akhir Mg 10) dan seluruh luaran final (Mg 15) dilakukan melalui LMS; keterlambatan pengumpulan dikenakan pengurangan 5 poin per hari kalender keterlambatan. Plagiarisme antartim atau penggunaan data fiktif mengakibatkan nilai nol untuk seluruh komponen penilaian final project dan diproses sesuai peraturan akademik UNISAN.	
DAFTAR RUJUKAN	
Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). <i>Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework</i> (3rd ed.). Jossey-Bass. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). <i>Cultures and Organizations: Software of the Mind</i> (3rd ed.). McGraw-Hill. Schein, E. H., & Schein, P. (2017). <i>Organizational Culture and Leadership</i> (5th ed.). Wiley. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). <i>Organizational Behavior</i> (18th ed.). Pearson. Kotter, J. P. (2012). <i>Leading Change</i>. Harvard Business Review Press.	

5.1 Kuis

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

5.2 Tugas Analisis

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		Tugas Analisis			
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 (Holistik)

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 Diagnostik

Nama Mahasiswa		NIM			
Judul Tugas		Proyek Diagnostik			
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 (Holistik)

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.