



RPS

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Kode Mata Kuliah: 23153421

	Program Studi	: S1 Bisnis Digital
	Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
	Semester	: IV (Empat)
	Dosen Pengampu	: Sitti Husna Noviana Djou, SE., M.Si
	Tahun Akademik	: 2025/2026
	Tanggal Penyusunan	: 7 Maret 2026



UNGGUL
dalam Mutu



INOVATIF
dalam Solusi



BERDAYA SAING
di Era Digital

VISI PROGRAM STUDI

“Menjadi Program Studi Unggulan dan Inovatif dalam Pengembangan Bisnis Digital berbasis UMKM dan Usaha Kreatif yang menghasilkan lulusan berkompeten, mandiri, berkarakter, dan berdaya saing global pada tahun 2040.”

	UNIVERSITAS BINA MANDIRI GORONTALO FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI S-1 BISNIS DIGITAL					Kode Dokumen 021
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER						
MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Sumber Daya Manusia	23153421	Manajemen	T=2	P=1	4	05 Maret 2026
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI	
	 Sitti Husna Noviana Djou, SE., M.Si		 Sitti Husna Noviana Djou, SE., M.Si		 Sitti Husna Noviana Djou, SE., M.Si	
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
	CPL-03	Menguasai konsep dan teori dasar manajemen, kewirausahaan, dan model bisnis digital berbasis UMKM dan ekonomi kreatif.				
	CPL-06	Mampu berpikir kritis, analitis, dan inovatif dalam mengidentifikasi serta memecahkan permasalahan bisnis digital secara sistematis.				
	CPL-07	Mampu berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim multidisipliner, serta memanfaatkan teknologi informasi dalam penyusunan laporan dan presentasi profesional.				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK 1	Menjelaskan konsep, fungsi, ruang lingkup, dan peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi dan bisnis digital.				
	CPMK 2	Mengidentifikasi serta menjelaskan proses perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karier karyawan.				
	CPMK 3	Menganalisis peran Manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas, kinerja organisasi, dan keunggulan kompetitif perusahaan.				
	CPMK 4	Mengevaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi transformasi digital, perkembangan teknologi, serta dinamika lingkungan bisnis modern.				
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)					

	Sub-CPMK1	Menjelaskan konsep dasar, ruang lingkup, tujuan, fungsi, dan peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi.
	Sub-CPMK2	Menjelaskan perkembangan teori MSDM serta tantangan pengelolaan SDM pada era transformasi digital.
	Sub-CPMK3	Mengidentifikasi proses perencanaan SDM, analisis jabatan, spesifikasi jabatan, dan desain pekerjaan dalam organisasi.
	Sub-CPMK4	Menerapkan konsep rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan sesuai kebutuhan organisasi.
	Sub-CPMK5	Menganalisis strategi pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
	Sub-CPMK6	Menganalisis sistem pengembangan karier, manajemen talenta, dan perencanaan suksesi dalam organisasi.
	Sub-CPMK7	Menganalisis berbagai pendekatan penilaian kinerja serta kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas organisasi.
	Sub-CPMK8	Mengevaluasi penerapan fungsi-fungsi MSDM melalui penyelesaian studi kasus organisasi secara komprehensif.
	Sub-CPMK9	Menganalisis sistem kompensasi, insentif, tunjangan, dan penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja.
	Sub-CPMK10	Menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan produktivitas karyawan.
	Sub-CPMK11	Menganalisis hubungan industrial, disiplin kerja, etika profesi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam organisasi.
	Sub-CPMK12	Mengevaluasi implementasi Digital Human Resource Management (E-HRM/HRIS) dalam mendukung efektivitas pengelolaan SDM.
	Sub-CPMK13	Mengevaluasi pemanfaatan Artificial Intelligence, Big Data, dan analitik SDM dalam pengambilan keputusan manajerial.
	Sub-CPMK14	Merancang alternatif strategi pengelolaan SDM yang inovatif untuk meningkatkan daya saing organisasi pada era bisnis digital.
	Sub-CPMK15	Menyusun dan mempresentasikan solusi strategis terhadap permasalahan MSDM berdasarkan studi kasus perusahaan atau UMKM berbasis digital.
	Sub-CPMK16	Mengintegrasikan seluruh konsep MSDM untuk merancang rekomendasi strategis pengelolaan SDM pada organisasi modern melalui penyelesaian proyek atau studi kasus komprehensif.
Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK		

	<table><tr><th>CPL</th><th>S1</th><th>S2</th><th>S3</th><th>S4</th><th>S5</th><th>S6</th><th>S7</th><th>S8</th><th>S9</th><th>S10</th><th>S11</th><th>S12</th><th>S13</th><th>S14</th><th>S15</th><th>S16</th></tr><tr><td>CPL-03</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td><td>✓</td></tr><tr><td>CPL-06</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td></tr><tr><td>CPL-07</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td></tr></table>	CPL	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	CPL-03	✓	✓	✓	✓				✓				✓	✓			✓	CPL-06					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	CPL-07				✓				✓						✓	✓	✓
CPL	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16																																																					
CPL-03	✓	✓	✓	✓				✓				✓	✓			✓																																																					
CPL-06					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓																																																					
CPL-07				✓				✓						✓	✓	✓																																																					
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membahas konsep, prinsip, fungsi, serta praktik pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi dalam menghadapi perkembangan dunia bisnis dan transformasi digital. Mahasiswa mempelajari proses perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, hingga strategi pengelolaan talenta pada era digital. Pembelajaran dirancang menggunakan pendekatan <i>Outcome-Based Education (OBE)</i> melalui kombinasi <i>Case Method, Project Based Learning (PjBL)</i>, diskusi kelompok, presentasi, studi kasus, dan analisis permasalahan nyata pada perusahaan maupun UMKM. Setelah menyelesaikan mata kuliah ini, mahasiswa diharapkan mampu menganalisis, mengevaluasi, serta merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan selaras dengan kebutuhan organisasi modern serta bisnis digital.																																																																				
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran	1. Konsep dasar Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Fungsi dan ruang lingkup MSDM 3. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia 4. Analisis jabatan, spesifikasi jabatan, dan desain pekerjaan 5. Rekrutmen dan seleksi karyawan 6. Penempatan, orientasi dan sosialisasi karyawan 7. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia 8. Ujian Tengah Semester (UTS) 9. Manajemen karier dan pengembangan talenta 10. Penilaian kinerja (Performance Appraisal) 11. System kompensasi, insentif dan benefit 12. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas 13. Hubungan industrial, disiplin kerja, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 14. Manajemen SDM berbasis digital (Digital Human Resource Management) 15. Strategi MSDM dalam menghadapi transformasi digital, Artificial Intelligence (AI), dan Future of Work 16. Ujian Akhir Semester (UAS)																																																																				

Pustaka	Utama:	
		1. Fakhrurozi, M., Syafri, M., Choerudin, A., Purnomo, D., Mahmud, Djou, S.H.N., Darman (2025). Pengantar manajemen. AIKOMEDIA Press. ISBN 978-623-10-2487-9. 2. Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. 3. Sutrisno, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. 4. Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara. 5. Kasmir. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT RajaGrafindo Persada. 6. Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
	Pendukung:	
		1. Fahmi, I. (2021). Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta. 2. Sunyoto, D. (2020). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS. 3. Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 4. Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. 5. Noor, J. (2020). Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.
Dosen Pengampu	Sitti Husna Noviana Djou, SE.,M.Si	
Modalitas dan Matakuliah prasyarat	Komponen	Keterangan
	Modalitas Pembelajaran	Tatap Muka (Luring), Pembelajaran Daring (LMS), Blended Learning
	Pendekatan Pembelajaran	Outcome-Based Education (OBE)
	Model Pembelajaran	Student Centered Learning (SCL)
	Metode Pembelajaran	Ceramah Interaktif, Small Group Discussion, Case Method, Project Based Learning (PjBL), Collaborative Learning, Presentasi, Problem Solving, Discovery Learning
	Media Pembelajaran	LCD Projector, Laptop, LMS Universitas, Google Classroom, Google Meet/Zoom, Video Pembelajaran, Jurnal Ilmiah
	Bentuk Penugasan	Studi Kasus, Critical Review, Presentasi Kelompok, Mini Project, Analisis Jurnal, Refleksi Pembelajaran

		Mata Kuliah Prasyarat	Pengantar Manajemen				
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 & Teknik	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Menjelaskan konsep dasar, ruang lingkup, tujuan, fungsi, dan peran strategis MSDM dalam organisasi.	Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dan fungsi MSDM.	Kriteria: Ketepatan menjelaskan konsep, ruang lingkup, dan fungsi MSDM. Teknik: Tes tertulis, tanya jawab, observasi keaktifan.	Luring: Ceramah interaktif, diskusi kelompok, tanya jawab. Penugasan: Resume konsep MSDM. (3 × 50 menit)	Daring: LMS, video pembelajaran, forum diskusi	- Konsep MSDM - Ruang lingkup MSDM - Fungsi MSDM - Peran strategis SDM	5
2	Menjelaskan perkembangan teori MSDM serta tantangan pengelolaan SDM pada era transformasi digital.	Mahasiswa mampu membandingkan perkembangan MSDM konvensional dan digital.	Kriteria: Ketepatan analisis perkembangan MSDM. Teknik: Diskusi, presentasi.	Luring: Small Group Discussion, studi kasus. Penugasan: Review artikel mengenai Digital HRM. (3 × 50 menit)	Daring: Diskusi LMS.	- Evolusi MSDM - Human Capital - Transformasi Digital - Future of Work	5
3	Mengidentifikasi proses perencanaan SDM, analisis	Mahasiswa mampu menyusun analisis jabatan sederhana.	Kriteria: Ketepatan penyusunan job analysis.	Luring: Ceramah, latihan, diskusi. Penugasan: Membuat Job	Daring: LMS.	- Human Resource Planning - Job Analysis - Job	7

	jabatan, spesifikasi jabatan, dan desain pekerjaan.		Teknik: Penugasan individu.	Description dan Job Specification. (3 × 50 menit)		Description - Job Specification	
4	Menerapkan konsep rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan sesuai kebutuhan organisasi.	Mahasiswa mampu merancang proses rekrutmen.	Kriteria: Ketepatan tahapan rekrutmen dan seleksi. Teknik: Presentasi kelompok.	Luring: Case Method, diskusi kelompok, presentasi. Penugasan: Merancang SOP rekrutmen perusahaan. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- Rekrutmen - Seleksi - Penempatan - Orientasi Karyawan	8
5	Menganalisis strategi pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi karyawan.	Mahasiswa mampu menganalisis kebutuhan pelatihan.	Kriteria: Ketepatan analisis Training Need Analysis. Teknik: Studi kasus.	Luring: Case Method, Project Based Learning. Penugasan: Analisis kebutuhan pelatihan pada UMKM. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- Training - Development - Training Need Analysis (TNA)	10
6	Menganalisis sistem pengembangan karier, manajemen talenta, dan perencanaan suksesi dalam organisasi.	Mahasiswa mampu menyusun jalur karier organisasi.	Kriteria: Ketepatan penyusunan career path. Teknik: Presentasi proyek.	Luring: Project Based Learning, diskusi. Penugasan: Menyusun Career Planning. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- Career Development - Talent Management - Succession Planning	10
7	Menganalisis berbagai pendekatan penilaian kinerja	Mahasiswa mampu mengevaluasi sistem penilaian	Kriteria: Ketepatan analisis metode	Luring: Case Method, Collaborative Learning.	Daring: LMS.	- Performance Appraisal - KPI - Balanced	10

	serta kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas organisasi.	kinerja.	appraisal. Teknik: Studi kasus dan presentasi.	Penugasan: Analisis sistem Performance Appraisal. (3 × 50 menit)		Scorecard - Produktivitas SDM	
8 (UTS)	Mengevaluasi penerapan fungsi-fungsi MSDM melalui penyelesaian studi kasus organisasi secara komprehensif.	Mahasiswa mampu mengevaluasi permasalahan MSDM dan memberikan solusi.	Kriteria: Ketepatan analisis, argumentasi, dan solusi. Teknik: Ujian Tengah Semester (studi kasus/esai).	Ujian Tengah Semester (UTS) (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	Materi Pertemuan 1–7	20
9	Menganalisis sistem kompensasi, insentif, tunjangan, dan penghargaan dalam meningkatkan motivasi kerja.	Mahasiswa mampu menganalisis sistem kompensasi yang diterapkan organisasi.	Kriteria: Ketepatan analisis komponen kompensasi dan kaitannya dengan motivasi kerja. Teknik: Studi kasus, presentasi.	Luring: Ceramah interaktif, Case Method, diskusi kelompok. Penugasan: Analisis sistem kompensasi pada perusahaan/UMKM. (3 × 50 menit)	Daring: LMS, forum diskusi.	- Sistem Kompensasi - Insentif - Benefit - Reward Management	5
10	Menganalisis hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi,	Mahasiswa mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi	Kriteria: Ketepatan analisis hubungan antarvariabel.	Luring: Small Group Discussion, Collaborative Learning. Penugasan: Review	Daring: LMS.	- Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Budaya	5

	dan produktivitas karyawan.	motivasi dan kepuasan kerja.	Teknik: Diskusi, presentasi kelompok.	jurnal mengenai motivasi kerja. (3 × 50 menit)		Organisasi - Produktivitas SDM	
11	Menganalisis hubungan industrial, disiplin kerja, etika profesi, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	Mahasiswa mampu menganalisis penyelesaian konflik hubungan industrial.	Kriteria: Ketepatan analisis kasus dan alternatif penyelesaian. Teknik: Studi kasus, presentasi.	Luring: Case Method, diskusi, problem solving. Penugasan: Analisis kasus hubungan industrial. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- Hubungan Industrial - Disiplin Kerja - Etika Profesi - K3	5
12	Mengevaluasi implementasi Digital Human Resource Management (E-HRM/HRIS) dalam mendukung efektivitas pengelolaan SDM.	Mahasiswa mampu mengevaluasi penggunaan HRIS pada organisasi.	Kriteria: Ketepatan evaluasi manfaat dan kendala implementasi HRIS. Teknik: Presentasi proyek.	Luring: Project Based Learning, diskusi. Penugasan: Review implementasi HRIS pada perusahaan. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- HRIS - Digital HRM - E-Recruitment - E-Performance	5
13	Mengevaluasi pemanfaatan Artificial Intelligence, Big Data, dan analitik SDM dalam pengambilan keputusan manajerial.	Mahasiswa mampu mengevaluasi penerapan AI dan Big Data dalam MSDM.	Kriteria: Ketepatan analisis dan argumentasi. Teknik: Presentasi, studi kasus.	Luring: Case Method, Collaborative Learning. Penugasan: Analisis implementasi AI pada fungsi MSDM. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- AI dalam MSDM - Big Data HR Analytics - Predictive HR Analytics	5
14	Merancang alternatif strategi	Mahasiswa mampu menyusun	Kriteria: Ketepatan	Luring: Project Based Learning,	Daring: LMS.	- Strategic Human	5

	pengelolaan SDM yang inovatif untuk meningkatkan daya saing organisasi pada era bisnis digital.	strategi MSDM berbasis digital.	strategi, kreativitas, dan kelayakan implementasi. Teknik: Project dan presentasi.	konsultasi proyek. Penugasan: Penyusunan proposal strategi MSDM digital. (3 × 50 menit)		Resource Management - HR Digital Strategy - Competitive Advantage	
15	Menyusun dan mempresentasikan solusi strategis terhadap permasalahan MSDM berdasarkan studi kasus perusahaan atau UMKM berbasis digital.	Mahasiswa mampu mempresentasikan solusi berbasis analisis kasus.	Kriteria: Ketepatan solusi, kemampuan komunikasi, argumentasi, dan kerja sama tim. Teknik: Presentasi proyek.	Luring: Seminar, Presentasi Kelompok, Project Based Learning. Penugasan: Presentasi proyek akhir. (3 × 50 menit)	Daring: LMS.	- Presentasi Proyek - Penyelesaian Studi Kasus MSDM	5
16 (UAS)	Mengintegrasikan seluruh konsep MSDM untuk merancang rekomendasi strategis pengelolaan SDM pada organisasi modern melalui penyelesaian proyek atau studi kasus komprehensif.	Mahasiswa mampu menyusun rekomendasi strategis berbasis analisis komprehensif.	Kriteria: Ketepatan analisis, sintesis konsep, dan kualitas rekomendasi. Teknik: Ujian Akhir Semester (studi kasus/proyek).	Ujian Akhir Semester (UAS) (3 × 50 menit)		Materi Pertemuan 9–15	25

Rekap Bobot Penilaian Keseluruhan

Komponen Penilaian	Bobot (%)
Tugas Individu	15
Tugas Kelompok/Presentasi	15
Studi Kasus / Project Based Learning	20
Ujian Tengah Semester (UTS)	20
Ujian Akhir Semester (UAS)	25
Keaktifan, Partisipasi, dan Sikap	5
Total	100

Bentuk Asesmen terhadap CPMK

CPMK	Bentuk Penilaian
CPMK-1	Quiz, Resume, Diskusi
CPMK-2	Tugas Individu, Studi Kasus
CPMK-3	Presentasi, Mini Project
CPMK-4	Project Akhir, UAS

10. RUBRIK PENILAIAN**A. Rubrik Penilaian Kehadiran dan Partisipasi**

Skor	Kriteria
4	Selalu hadir, aktif bertanya, menjawab, dan memberikan ide dalam diskusi.
3	Hadir dan aktif mengikuti pembelajaran.
2	Hadir tetapi kurang aktif.
1	Tidak aktif dan kehadiran rendah.

B. Rubrik Tugas Individu

<u>Aspek</u>	<u>Bobot</u>
Ketepatan Analisis	35%
Ketepatan Konsep	30%
Argumentasi	20%
Sistematika Penulisan	15%

Kriteria Penilaian

<u>Skor</u>	<u>Deskripsi</u>
4	Sangat Baik
3	Baik
2	Cukup
1	Kurang

C. Rubrik Diskusi Kelompok

<u>Aspek</u>	<u>Bobot</u>
Penguasaan Materi	30%
Kerjasama Tim	25%
Keaktifan Diskusi	25%
Penyelesaian Masalah	20%

D. Rubrik Studi Kasus (Case Method)

<u>Aspek Penilaian</u>	<u>Bobot</u>
Identifikasi Masalah	20%
Analisis Permasalahan	30%
Alternatif Solusi	30%
Ketepatan Kesimpulan	20%

E. Rubrik Project Based Learning

Aspek	Bobot
Perencanaan Project	15%
Pelaksanaan Project	25%
Kreativitas	20%
Inovasi	20%
Hasil Project	20%

F. Rubrik Ujian Tengah Semester

Aspek	Bobot
Ketepatan Jawaban	40%
Analisis	35%
Argumentasi	25%

G. Rubrik Ujian Akhir Semester

Aspek	Bobot
Penguasaan Konsep	25%
Analisis	25%
Sintesis Solusi	25%
Kreativitas dan Inovasi	25%

11. LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penilaian Tugas Individu

Nama Mahasiswa NIM Nilai

Penilaian

Aspek	Skor
Penguasaan Materi	
Analisis	
Argumentasi	
Sistematika	

Nilai Akhir

$\frac{\text{Total Skor}}{16} \times 100$

Lampiran 2. Instrumen Presentasi

Kelompok Nilai

Aspek	Bobot
Penguasaan Materi	30
Komunikasi	20
Media Presentasi	20
Kerjasama Tim	15
Tanya Jawab	15

Lampiran 3. Rubrik Presentasi

Skor	Deskripsi
4	Sangat menguasai materi, komunikatif, presentasi sistematis, mampu menjawab seluruh pertanyaan dengan baik.
3	Menguasai materi, presentasi cukup sistematis, mampu menjawab sebagian besar pertanyaan.
2	Penguasaan materi cukup, penyampaian kurang sistematis, jawaban masih terbatas.
1	Penguasaan materi rendah, presentasi kurang jelas, tidak mampu menjawab pertanyaan dengan baik.

Lampiran 4. Rubrik Project MSDM

Judul Project

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM atau Perusahaan Berbasis Digital

Luaran Project

- Laporan Analisis MSDM
- Presentasi Kelompok
- Rekomendasi Strategi MSDM

Komponen Penilaian

Aspek	Bobot
Identifikasi Masalah	15
Pengumpulan Data	15
Analisis	30
Solusi Strategis	25
Presentasi	15

Lampiran 5. Rubrik Penilaian Project

Skor	Kriteria
4 (Sangat Baik)	Analisis sangat komprehensif, berbasis data, solusi inovatif, dan relevan dengan kebutuhan organisasi.
3 (Baik)	Analisis baik, didukung data yang memadai, solusi logis dan dapat diterapkan.
2 (Cukup)	Analisis cukup, masih terdapat kelemahan dalam penggunaan data dan argumentasi.
1 (Kurang)	Analisis tidak mendalam, data tidak memadai, solusi kurang relevan.

Lampiran 6. Konversi Nilai Akhir

Nilai Akhir	Huruf	Bobot
85–100	A	4,00
80–84	A–	3,75
75–79	B+	3,50
70–74	B	3,00
65–69	B–	2,75
60–64	C+	2,50
55–59	C	2,00
40–54	D	1,00
<40	E	0,00