






INSTITUTE KEUANGAN PERBANKAN DAN INFORMATIKA PERBANAS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH	Kode	Rumpun Mata Kuliah	BOBOT (sks)	Semester	Tgl Penyusunan
Human Capital Management	EKM19403	Mata Kuliah Konsentrasi MSDM	3	IV	19 Januari 2019
OTORISASI	Dosen Pengembang RPS		Koordinator MK		Ka Prodi
	 Pamela Magdalena, S.S., M.M.		 Stefanus M. S. Sadana, Dr., M.Si.		 Nicodemus Simu, S.E., M.M.
Capaian Pembelajaran (CPL)	CPL-Prodi				
	S9	Menunjukkan sikap bertanggung jawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri.			
	P3	Mampu memformulasikan permasalahan di industri berdasarkan konsep yang terkait			
	KU1	Mampu menerapkan pemikiran logis, kritis, sistematis dan inovatif dalam konteks pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora yang sesuai dengan bidang keahliannya.			
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur.			
	KU9	Mampu mendokumentasikan, menyimpan, mengamankan, dan menemukan kembali data untuk menjamin kesahihan dan mencegah plagiasi.			
	KK4	Mampu merancang dan menjalankan penelitian yang benar khusus nya terkait dengan pengembangan HCM			
	CP-MK				
	M1	Mampu memahami aspek teoritis dan kemampuan teknis dalam melakukan kegiatan manajemen modal manusia (HCM). Mampu mendeskripsikan kaitan antara organisasi, strategi, dalam pendekatan berpikir serba sistem (systems thinking approach			
	M2	Mampu menjelaskan aspek etika di dalam HCM dan isu-isu penting HCM di dalam masyarakat,			
M3	Mampu mendeskripsikan fungsi-fungsi HCM dan komponen-komponennya				
M4	Mampu menganalisis aspek manusia, mendeskripsikan tahapan proses pengembangan HC Development (HCD) d				
M5	memanajemni projek HCD				
M6	Mampu merumuskan, menganalisis, dan memberikan solusi alternatif aspek struktur, sistem, dan perilaku SDM yang umum dipergunakan oleh dunia bisnis.				
Deskripsi Singkat MK	<p>Pada mata kuliah ini membahas teori, konsep, praktik, standar, dan teknik serta prosedur pengelolaan aspek modal manusia (<i>human capital</i>) dalam perusahaan. Pembahasan meliputi perubahan paradigma dari: personalia, manajemen sumber daya manusia (MSDM), pengembangan sumber daya manusia (PSDM), sampai modal manusia (<i>human capital</i>). Pengelolaan modal manusia berbasis kompetensi (<i>competence-based</i>) berdasarkan analisis budaya (<i>culture-based analysis</i>) dan analisis logika (<i>logic-based analysis</i>) yang</p>				

	<p>menghasilkan pemahaman yang holistik (<i>holons</i>) dengan pendekatan berpikir serba sistem (<i>systems thinking approach</i>) baik sistem keras (<i>hard systems</i>) maupun sistem lunak (<i>soft systems</i>) dalam sistem individu, kelompok, dan organisasi.</p>
<p>Materi Pembelajaran/ Pokok Bahasan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Modal Manusia (<i>human capital, HC</i>) sebagai Daya Saing dan Pemanfaatan HC di dalam Bisnis Dewasa Ini 2. Manajemen Perubahan Aspek Manusia dan Model multiperan modal manusia 3. HC sebagai Partner Strategis (<i>Strategic Partner</i>): Perubahan Jangka Panjang dan Orientasi Proses pada Manusia 4. Kompetensi: Kompetensi keras dan Kompetensi lunak 5. HC sebagai Ahli Administrasi (<i>Administrative Expert</i>): Tahapan kebijakan Administratif dan Operasionalisasi Manajemen 6. HC mengelola pegawai juara (<i>Employee Champion</i>): Kasus Implementasi Kebijakan berbasis bakat (<i>talent</i>) dan Kasus Implementasi Kebijakan berbasis kompetensi dan partisipasi 7. Kasus HCM Strategis dan Kasus Implementasi HCD 8. Situasi problematik modal manusia di Asia: Situasi Realitas HCM, sudut pandang (<i>world view</i>), dan Rich Picture 9. Transformasi: mengapa berubah, bagaimana mengatasi penolakannya, dan apa outcome-nya? 10. Mendisain ulang modal manusia: Aplikasi Model Konseptual Manajemen Modal Manusia dan Membandingkan Model Konseptual dengan realitas 11. Mendisain ulang modal manusia: Aplikasi Model Konseptual Manajemen Modal Manusia dan Membandingkan Model Konseptual dengan realitas 12. Meningkatkan akuntabilitas modal manusia: Arsitektur HCM dan Program-program HCD 13. Membangun lingkungan kerja berkinerja unggul: Belajar dari yang terbaik (<i>best practice</i>) dan Kasus Implementasi <i>high performance work systems</i> (HPWS) 14. Membangun kepemimpinan transformasional dan visioner: Kasus Implementasi Kepemimpinan berbasis budaya dan Kasus Implementasi <i>engagement</i>
<p>Pustaka</p>	<p>Utama:</p> <p>Armstrong, M. (2006). <i>HUMAN RESOURCE MANAGEMENT</i> (10th ed.). Great Britain: Cambridge University Press.</p> <p>Budi W Sucipto, (2008), “<i>HR Excellence 2007</i>”, LPEM Universitas Indonesia</p> <p>Ulrich, Dave, (1997). <i>Human Resources Champion</i>, Harvard Business School Press, Boston Massachusetts</p>

	Pendukung:	
	<p>a) Boselie, J.P. & Paauwe, J. (2005). <i>Human Resource Function Competencies in European Companies</i>. Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, International Programs.</p> <p>b) Irich, Dave., Wayne Brockbank, Justin Allen, Jon Younger, Mark Nyman, Dani Johnson, Kurt Sandholtz, and Jon Younger, (2009), <i>HR Transformation: Building Human Resources from the Outside In</i>, by The RBL Institute, The McGrawHill Company.</p> <p>c) Ulrich, Dave and Wendy Ulrich., (2010), <i>The Why of Work: How Great Leaders Build Abundant Organizations that Win</i>, The McGraw-Hill Company.</p>	
Media Pembelajaran	Perangkat Lunak:	Perangkat Keras:
		LCD & Projector
Team Teaching		
Mata Kuliah Prasyarat	MSDM	

MG Ke-	Sub-CP-MK (Sbg kemampuan akhir yang diharapkan)	Indikator	Kriteria dan Bentuk Penilaian	Metode Pembelajaran [Estimasi Waktu]	Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	<p>a. Mampu menjelaskan situasi masalah modal manusia.</p> <p>b. Mampu merumuskan permasalahan praktis daya saing organisasi dalam konteks perbankan, finance, dan informatika</p> <p>c. Dapat mendeskripsikan bagaimana pendekatan perilaku HC.</p> <p>d. Mampu mendeskripsikan apa yang dimaksud dengan sistem dan subsistem dalam berpikir HC dengan pendekatan berpikir serba</p>	<p>Ketepatan menjelaskan situasi masalah modal manusia</p> <p>Ketepatan merumuskan permasalahan praktis daya saing organisasi dalam konteks perbankan, finance dan informatika</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan bagaimana pendekatan perilaku HC</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan apa yang dimaksud dengan sistem dan subsistem dalam berpikir HC dengan pendekatan berpikir serba sistem (<i>systems thinking</i>)</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas 1: Mencari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Modal Manusia (<i>human capital, HC</i>) sebagai Daya Saing dan Pemanfaatan HC di dalam Bisnis Dewasa Ini Ulrich, Dave, (1997).</p>	10

	sistem (<i>systems thinking approach</i>).	<i>approach</i>).				
2	<p>a. mampu mendeskripsikan kaitan antara organisasi, strategi, dan operasionalisasi konsep transformasi organisasi melalui <i>human capital management</i> (HCM);</p> <p>b. Mampu merumuskan permasalahan teoritis multi peran manajemen modal manusia (HCM) dalam konteks perbankan, finance, dan informatics.</p> <p>c. mampu menjelaskan aspek etika di dalam HCM dan isu-isu penting HCM di dalam masyarakat;</p> <p>d. mampu mendeskripsikan fungsi-fungsi HCM dan komponen-komponennya;</p> <p>e. mampu mendeskripsikan tahapan proses pengembangan HCM;</p> <p>f. mampu mendeskripsikan berbagai proses HCM: analisis pekerjaan (<i>job analysis</i>) dan evaluasi pekerjaan (<i>job evaluation</i>) dalam meningkatkan kinerja organisasi, melakukan transformasi, dan meningkatkan daya saing.</p>	<p>ketepatan mendeskripsikan kaitan antara organisasi, strategi, dan operasionalisasi konsep transformasi organisasi melalui <i>human capital management</i> (HCM);</p> <p>ketepatan merumuskan permasalahan teoritis multi peran manajemen modal manusia (HCM) dalam konteks perbankan, finance, dan informatics.</p> <p>Ketepatan menjelaskan aspek etika di dalam HCM dan isu-isu penting HCM di dalam masyarakat;</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan fungsi-fungsi HCM dan komponen-komponennya;</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan tahapan proses pengembangan HCM;</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan berbagai proses HCM: analisis pekerjaan (<i>job analysis</i>) dan evaluasi pekerjaan (<i>job evaluation</i>) dalam meningkatkan kinerja organisasi, melakukan transformasi, dan meningkatkan daya saing.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Manajemen Perubahan Aspek Manusia dan Model multiperan modal manusia Ulrich, Dave, (1997).</p>	10
3	<p>a. Mampu menjelaskan apa yang dimaksud dengan</p>	<p>Ketepatan menjelaskan apa yang dimaksud dengan</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] 	<p>HC sebagai Partner Strategis (<i>Strategic</i></p>	10

	<p>permasalahan strategi modal manusia.</p> <p>b. Mampu mendeskripsikan sistem keras (<i>hard systems</i>) dan sistem lunak (<i>soft systems</i>) dalam strategi pengembangan HC Development (HCD)</p>	<p>permasalahan strategi modal manusia.</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan sistem keras (<i>hard systems</i>) dan sistem lunak (<i>soft systems</i>) dalam strategi pengembangan HC Development (HCD)</p>	<p>penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test:</p> <p>Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p><i>Partner</i>): Perubahan Jangka Panjang dan Orientasi Proses pada Manusia Ulrich, Dave, (1997).</p>	
4	<p>a. Mampu menjelaskan apa yang dimaksud dengan kompetensi (<i>competency</i>).</p> <p>b. Mampu mendeskripsikan apa yang dimaksud dengan kompetensi keras (<i>hard competency</i>) dan kompetensi lunak (<i>soft competency</i>)</p>	<p>Ketepatan menjelaskan apa yang dimaksud dengan kompetensi (<i>competency</i>).</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan apa yang dimaksud dengan kompetensi keras (<i>hard competency</i>) dan kompetensi lunak (<i>soft competency</i>)</p>	<p>Kriteria:</p> <p>Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test:</p> <p>Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Kompetensi:</p> <p>Kompetensi keras dan Kompetensi lunak Armstrong, M. (2006)</p>	10
5	<p>a. Mampu menjelaskan fungsi-fungsi HC di dalam proses transformasi HCM.</p> <p>b. Mampu mendeskripsikan permasalahan peran administratif dan kebijakan modal manusia dalam konteks organisasi perbankan, finance, dan informatika.</p> <p>c. Mampu mengkritisi sebab-sebab kegagalan dan keberhasilan HCM.</p>	<p>Ketepatan menjelaskan fungsi-fungsi HC di dalam proses transformasi HCM.</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan permasalahan peran administratif dan kebijakan modal manusia dalam konteks organisasi perbankan, finance, dan informatika.</p> <p>Ketepatan mengkritisi sebab-sebab kegagalan dan keberhasilan HCM.</p>	<p>Kriteria:</p> <p>Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test:</p> <p>Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>HC sebagai Ahli Administrasi (<i>Administrative Expert</i>): Tahapan kebijakan Administratif dan Operasionalisasi Manajemen Armstrong, M. (2006)</p>	
6	<p>a. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang manajemen bakat (<i>talent management</i>) di dunia nyata pengembangan modal manusia sebagai individu</p>	<p>Ketepatan mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang manajemen bakat (<i>talent management</i>) di dunia nyata pengembangan modal manusia sebagai individu profesional yang</p>	<p>Kriteria:</p> <p>Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test:</p> <p>Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>HC mengelola pegawai juara (<i>Employee Champion</i>): Kasus Implementasi Kebijakan berbasis bakat (<i>talent</i>) dan Kasus Implementasi Kebijakan berbasis kompetensi dan</p>	10

	<p>profesional yang berkompeten dalam konteks perbankan, finance, dan informatika.</p> <p>b. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang permasalahan kompetensi individu, kelompok, dan organisasi dalam konteks organisasi perbankan, finance, dan informatika.</p>	<p>berkompeten dalam konteks perbankan, finance, dan informatika.</p> <p>Ketepatan mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang permasalahan kompetensi individu, kelompok, dan organisasi dalam konteks organisasi perbankan, finance, dan informatika.</p>			<p>partisipasi Armstrong, M. (2006)</p>	
7	<p>a. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang HCM organisasi perbankan, keuangan, dan informatika.</p> <p>b. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang HCD.</p>	<p>Ketepatan mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang HCM organisasi perbankan, keuangan, dan informatika.</p> <p>Ketepatan materi presentasi dan diskusi kasus tentang HCD.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Kasus HCM Strategis dan Kasus Implementasi HCD</p> <p>Jurnal</p>	10
8	Ujian Tengah Semester					
9	<p>Mampu mendeskripsikan jawaban atas pertanyaan UTS</p>	<p>Ketepatan menjawab setiap pertanyaan</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p>	<p>Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')]</p>		
10	<p>a. mampu menjelaskan apa yang dimaksud dengan situasi problematik.</p> <p>b. mampu mendeskripsikan bagaimana sistem aktifitas manusia (human activity systems) mengintegrasikan keseluruhan sistem, baik sistem keras maupun lunak (hard dan soft systems) internal organisasi maupun eksternal.</p>	<p>Ketepatan menjelaskan apa yang dimaksud dengan situasi problematik.</p> <p>Ketepatan mendeskripsikan bagaimana sistem aktifitas manusia (human activity systems) mengintegrasikan keseluruhan sistem, baik sistem keras maupun lunak (hard dan soft systems) internal organisasi maupun eksternal.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Situasi problematik modal manusia di Asia: Situasi Realitas HCM, sudut pandang (world view), dan Rich Picture Ulrich, 2009</p>	10

	mampu menjelaskan transformasi organisasi, fungsi dan manfaat pengembangannya dari dalam ke luar dan dari luar ke dalam.	Ketepatan menjelaskan transformasi organisasi, fungsi dan manfaat pengembangan dari dalam ke luar dan dari luar ke dalam.				
11	<p>a. Mampu mendeskripsikan perbandingan antara faktual peran strategis modal manusia dalam fungsi MSDM</p> <p>b. Mampu merumuskan masalah dalam akar masalah</p>	<p>Ketepatan mendeskripsikan perbandingan antara faktual peran strategis modal manusia dalam fungsi MSDM</p> <p>Ketepatan merumuskan masalah dalam akar masalah</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Transformasi: mengapa berubah, bagaimana mengatasinya, dan apa outcomenya? Ulrich, 2009</p>	10
12	<p>a. Mampu membandingkan antara model dengan faktual</p> <p>b. Memahami proses dan hasil transformasi modal manusia dalam organisasi yang diamati.</p> <p>c. Mampu memberikan pandangan kritis dan saran-saran perbaikan yang diperlukan</p>	<p>Ketepatan membandingkan antara model dengan faktual</p> <p>Ketepatan Memahami proses dan hasil transformasi modal manusia dalam organisasi yang diamati.</p> <p>Ketepatan memberikan pandangan kritis dan saran-saran perbaikan yang diperlukan</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Mendisain ulang modal manusia: Aplikasi Model Konseptual Manajemen Modal Manusia dan Membandingkan Model Konseptual dengan realitas Ulrich, 2009</p>	10
13	<p>a. Mampu mendeskripsikan perbaikan aktivitas bisnis sebuah organisasi yang mengglobal dan penyusunan arsitektur HCM global.</p> <p>b. Mampu menjabarkan strategi HCM global dan konfigurasi sistemnya dalam program-program HCD.</p>	<p>Ketepatan mendeskripsikan perbaikan aktivitas bisnis sebuah organisasi yang mengglobal dan penyusunan arsitektur HCM global.</p> <p>Ketepatan menjabarkan strategi HCM global dan konfigurasi sistemnya dalam program-program HCD.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Meningkatkan akuntabilitas modal manusia: Arsitektur HCM dan Program-program HCD Ulrich, 2009</p>	10
14	<p>a. Mampu menganalisis, mempresentasikan dan mendiskusikan kasus dan pemanfaatan aplikasi HCM</p>	<p>Ketepatan menganalisis, mempresentasikan dan mendiskusikan kasus dan pemanfaatan aplikasi HCM</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari 	<p>Membangun lingkungan kerja berkinerja unggul: Belajar dari yang terbaik</p>	10

	<p>dari praktik terbaik di dunia nyata di tingkat Asia.</p> <p>b. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang pemanfaatan HPWS di dalam dunia perbankan yang nyata di Indonesia.</p>	<p>dari praktik terbaik di dunia nyata di tingkat Asia.</p> <p>Ketepatan mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang pemanfaatan HPWS di dalam dunia perbankan yang nyata di Indonesia.</p>	<p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<p>Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')]</p>	<p>(best practice) dan Kasus Implementasi <i>high performance work systems</i> (HPWS) Ulrich, 2009</p>	
15	<p>a. Mampu menganalisis, mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang kepemimpinan transformasional dan visioner di dunia nyata.</p> <p>b. Mampu mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang dukungan budaya dan engagement di dalam organisasi bisnis.</p> <p>c. Mampu mereview pengelolaan modal manusia secara holistik dan sistemik berbasis analisis budaya dan logika.</p>	<p>Ketepatan menganalisis, mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang kepemimpinan transformasional dan visioner di dunia nyata.</p> <p>Ketepatan mempresentasikan dan mendiskusikan kasus tentang dukungan budaya dan engagement di dalam organisasi bisnis.</p> <p>Ketepatan mereview pengelolaan modal manusia secara holistik dan sistemik berbasis analisis budaya dan logika.</p>	<p>Kriteria: Ketepatan dan penguasaan materi</p> <p>Bentuk non-test: Presentasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kuliah & Diskusi [TM: 3x(3x50'')] • Tugas : Mencari contoh dari Laporan Tahunan Bank [BT+BM1+1)x(2x60'')] 	<p>Membangun kepemimpinan transformasional dan visioner: Kasus Implementasi Kepemimpinan berbasis budaya dan Kasus Implementasi <i>engagement</i> Ulrich, 2009</p>	10
16	Ujian Akhir Semester					

- (1) TM: Tatap muka, BT: Belajar Terstruktur, BM: Belajar mandiri;
- (2) [TM: 2x(2x50'')] dibaca: kuliah tatap muka 2 kali (minggu) x 2 sks x 50 menit = 200 menit (3,33 jam);
- (3) [BT+BM:(2+2)x(2x60'')] dibaca: belajar terstruktur 2 kali (minggu) dan belajar mandiri 2 kali (minggu) x 2 sks x 60 menit = 480 menit (8 jam);
- (4) Mahasiswa mampu merancang penelitian dalam bentuk proposal penelitian & mempresentasikannya [C6,A2,P2]: menunjukkan bahwa Sub-CPMK ini mengandung kemampuan dalam ranah taksonomi kognitif level 2 (kemampuan merancang), afeksi level 2 (kemampuan merespon dalam diskusi), dan psikomotorik level 2 (memanipulasi gerakan tubuh dalam keterampilan presentasi);
- (5) Penulisan Daftar Pustaka disarankan menggunakan salah satu standar/style penulisan pustaka internasional, dalam contoh ini menggunakan style APA;
- (6) RPS: Rencana Pembelajaran Semester, RMK: Rumpun Mata Kuliah, PRODI: Program Studi.