

Rencana Pembelajaran Semester

 PERBANAS INSTITUTE	PERBANAS INSTITUTE FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN					
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER						
MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Manajemen Kinerja Dan Kompensasi	<i>EKM19611</i>		<i>3 sks</i>		<i>VI</i>	<i>1 April 2022</i>
OTORISASI / PENGESAHAN	Dosen Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ka Prodi	
	 Dr. Siti Safaria, M.Pd				 Dr. Tifa Noer Amelia, S.E., M.Acc.	
Capaian Pembelajaran	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
	PP1	Menguasai konsep dasar dan teori dasar tentang pengelolaan bisnis dan praktik manajemen dalam skala nasional, internasional, dan global				
	PP3	Menguasai konsep, teori, dan prinsip dasar etika dalam mengambil keputusan dan tindakan nyata baik dalam kapasitas sebagai pribadi maupun profesional.				
	PP5	Menguasai prinsip dasar piranti lunak untuk analisa dan sintesis bidang manajemen (PP5)				
	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; (KU1)				
	KU2	Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur; (KU2)				
	KK1	Mampu memecahkan masalah iptek dibidang manajemen yang relevan. (KK1)				
	KK2	Mampu mengaplikasikan ilmu manajemen agar bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat dalam kehidupan sehari-hari (KK2)				
	KK5	Mampu merancang prosedur riset dengan tema-tema terkini dalam ranah manajemen (KK5)				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) –					

	CP MK 1	Mahasiswa secara aktif mengembangkan pengetahuan, keterampilan yang dipelajarinya, dan terlibat di dalam mengelola pengetahuan dibantu oleh dosen sebagai fasilitator, dengan evaluasi yang dilakukan secara bersama-sama dengan mahasiswa sesuai dengan bidang mata kuliah Manajemen Kinerja dan kompensasi
		Sub CPMK 1E- pengembangan pengetahuan, keterampilan pada mata kuliah konsentrasi manajemen bidang Manajemen Kinerja dan kompensasi
	CP MK 2	Proses pembelajaran dan penilaian mencakup penguasaan materi sekaligus pengembangan karakter berdasarkan konsep life-long learning, secara berkesinambungan dan terintegrasi khususnya bidang Manajemen Kinerja dan kompensasi
		Sub-CPMK 2E: Penugasan materi, pembangunan karakter dan pemahaman proses integrasi pada mata kuliah konsentrasi Manajemen Kinerja dan kompensasi
	CP MK 3	Iklim yang dikembangkan lebih bersifat kolaboratif, suportif dan kooperatif pada bidang Manajemen Kinerja dan kompensasi
		Sub-CPMK 3E: Penguatan kolaborasi, support dan kerja sama pada mata kuliah konsentrasi Manajemen Kinerja dan kompensasi
	CP MK 4	Mahasiswa dapat belajar tidak hanya dari perkuliahan saja tetapi dapat menggunakan berbagai cara dan kegiatan, menggunakan berbagai bahan pelajaran, metode interdisipliner, penekanan pada outcome & problem based learning dan skill competency untuk penguatan pemahaman bidang Manajemen Kinerja dan kompensasi
		Sub-CPMK 4E: pendalaman metode belajar, kemampuan dan pemahanan dengan menekankan pada outcome & problem based learning mata kuliah Manajemen Kinerja dan kompensasi
Diskripsi Singkat MK	Dengan pembelajaran manajemen sumber daya manusia yang berkinerja dengan pelaksanaan HR Activities yang strategic dan perlu diperhatikan oleh organisas. Dalam hal pembuat evaluasi jabatan ,kompetensi dari individu menjadikan model struktur penggajian dan alternative kompensasi yang diperlukan untuk keberlanjutan organisasi melalui struktur dan skala upah di tingkat organisasi yang sesuai dengan pemerintah	
Bahan Kajian: Materi pembelajaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu merinci sumber daya manusa yang global 2. Mahasiswa memahami visi dan misi perusahaan 3. Membedakan antara indikator hasil Utama , indikator Kinerja dan indkator Kinerja Utama 4. Mampu mengorganisasikan 9 klaster kompetensi 5. Mampu mengorganisasikan prinsip- prinsip 6. Mengkualifikasi Metode penilaian 7. Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis 8. Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja mengadministrasikan pengumpulan formulir pemantauan pencapaian kinerja pekerja melakukan analisis kesenjangan, menyusun alternatif umpan balik 9. Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif 	

	<ol style="list-style-type: none"> 10. <i>Mengelola Sistem bonus ,Mengontrol hadiah Pemantauan mengevaluasi kebijakan dan praktik imbalan, Melakukan ulasan pembayaran Prosedur penghargaanMengelola pengembangan sistem penghargaan Devolusi kepada manajer lini yang bertanggung jawab atas imbalan, Berkomunikasi dengan karyawan</i> 11. <i>Membuat evaluasi jabatan</i> 12. <i>Menalisis tingkat pasar pencocokan pekerjaan penggunaan pekerjaan patokan sumber data pasar menafsirkan dan menyajikan data harga pasar menggunakan data survei</i> 13. <i>Menyusun struktur dan skala upah di tingkat organisasi menyusun sistem penentuan upah pekerja Menyusun sistem tunjangan dan benefit tingkat organisasi</i> 14. <i>Menyusun program insentif di tingkat Organisasi Menyusun anggaran remunerasi di tingkat organisasi</i> 										
Pustaka	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">Utama:</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td><i>Buku:</i></td> </tr> <tr> <td></td> <td> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dessler Garry, 2018,.Human Resource Management, Pearson New York</i> 2. <i>Amstrong, 2016, Handbook Human Resource Management</i> 3. <i>Robert Bacal , 2012 Performance Management , McGraw-Hill, USA ...</i> 4. <i>Peraturan Menteri Keuangan RI no 119/PMK..02/2020 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2021</i> www.jdih.kemenkeu.go.id <i>Jurnal:sesuai dengan topik</i> </td> </tr> <tr> <td>Pendukung:</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Yunus Triyonggo Cahri ,2016 Standar Kompetisi Praktisi MSDM di Indonesia Jakarta: Inti Pesan</i> 2. <i>Moeheriono, 2012 Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) bisnis dan Publik, Jakarta, RajaGrafindo Persada</i> 3. <i>Deschenes, S., Boubacar, H., Rojas, M. and Morris, T. (2015), "Is top-management remuneration influenced by board characteristics?", International Journal of Accounting & Information Management, Vol. 23 No. 1, pp. 60-79. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJAIM-11-2013-0062</i> 4. <i>Rahman, M. and Mustafa, M. (2018), "Determining total CEO compensation of selected US public companies", International Journal of Managerial Finance, Vol. 14 No. 2, pp. 170-187. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJMF-03-2017-0047</i> 5. <i>Chong, V.K. and Law, M.B.C. (2016), "The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment", Journal of Accounting & Organizational Change, Vol. 12 No. 4, pp. 590-613. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/JAOC-02-2015-0024</i> </td> </tr> </table>	Utama:			<i>Buku:</i>		<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dessler Garry, 2018,.Human Resource Management, Pearson New York</i> 2. <i>Amstrong, 2016, Handbook Human Resource Management</i> 3. <i>Robert Bacal , 2012 Performance Management , McGraw-Hill, USA ...</i> 4. <i>Peraturan Menteri Keuangan RI no 119/PMK..02/2020 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2021</i> www.jdih.kemenkeu.go.id <i>Jurnal:sesuai dengan topik</i>	Pendukung:			<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Yunus Triyonggo Cahri ,2016 Standar Kompetisi Praktisi MSDM di Indonesia Jakarta: Inti Pesan</i> 2. <i>Moeheriono, 2012 Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) bisnis dan Publik, Jakarta, RajaGrafindo Persada</i> 3. <i>Deschenes, S., Boubacar, H., Rojas, M. and Morris, T. (2015), "Is top-management remuneration influenced by board characteristics?", International Journal of Accounting & Information Management, Vol. 23 No. 1, pp. 60-79. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJAIM-11-2013-0062</i> 4. <i>Rahman, M. and Mustafa, M. (2018), "Determining total CEO compensation of selected US public companies", International Journal of Managerial Finance, Vol. 14 No. 2, pp. 170-187. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJMF-03-2017-0047</i> 5. <i>Chong, V.K. and Law, M.B.C. (2016), "The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment", Journal of Accounting & Organizational Change, Vol. 12 No. 4, pp. 590-613. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/JAOC-02-2015-0024</i>
Utama:											
	<i>Buku:</i>										
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Dessler Garry, 2018,.Human Resource Management, Pearson New York</i> 2. <i>Amstrong, 2016, Handbook Human Resource Management</i> 3. <i>Robert Bacal , 2012 Performance Management , McGraw-Hill, USA ...</i> 4. <i>Peraturan Menteri Keuangan RI no 119/PMK..02/2020 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2021</i> www.jdih.kemenkeu.go.id <i>Jurnal:sesuai dengan topik</i>										
Pendukung:											
	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Yunus Triyonggo Cahri ,2016 Standar Kompetisi Praktisi MSDM di Indonesia Jakarta: Inti Pesan</i> 2. <i>Moeheriono, 2012 Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) bisnis dan Publik, Jakarta, RajaGrafindo Persada</i> 3. <i>Deschenes, S., Boubacar, H., Rojas, M. and Morris, T. (2015), "Is top-management remuneration influenced by board characteristics?", International Journal of Accounting & Information Management, Vol. 23 No. 1, pp. 60-79. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJAIM-11-2013-0062</i> 4. <i>Rahman, M. and Mustafa, M. (2018), "Determining total CEO compensation of selected US public companies", International Journal of Managerial Finance, Vol. 14 No. 2, pp. 170-187. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/IJMF-03-2017-0047</i> 5. <i>Chong, V.K. and Law, M.B.C. (2016), "The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment", Journal of Accounting & Organizational Change, Vol. 12 No. 4, pp. 590-613. https://doi-org.ezproxy.uqm.ac.id/10.1108/JAOC-02-2015-0024</i> 										

6. Chong, V. and Leung, S.T.-w. (2018), "The effect of feedback, assigned goal levels and compensation schemes on task performance", *Asian Review of Accounting*, Vol. 26 No. 3, pp. 314-335. <https://doi-org.ezproxy.ugm.ac.id/10.1108/ARA-09-2017-0142>

Dosen Pengampu							
Matakuliah syarat		HUMAN CAPITAL					
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	Tatap Muka (5)	Daring (6)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Sub CPMK 1E: Mampu merinci sumber daya manusa yang global Menjelaskan Lima fungsi Manajemen Mengklasifikasikan pentingnya manajer Sumber daya manusia Menjelaskan Modal manusia Menjelaskan definisi modal manusia Menjelaskan unsur pokok modal manusia Menjelaskan Intellectual capital Menjelaskan Sosial capital menjelaskan modal organisasi Sub CPMK 2E Menjelaskan signifikansi dari teori modal	ketetapan sumber daya Planning Organizing Staffing Leading Controlling • unsur pokok modal manusia • Modal Intellectual • Modal Sosial • modal organisasi • signifikansi dari teori modal manusia • Mencari data tentang modal manusia	Kreteria a. Memberikan contoh Memahami arti sumber daya manusia dengan keilmuannya b. signifikansi teori modal manusia teknik <i>Minta mahasiswa mengungkapkan opininya</i>	• Pengajaran • Diskusi • HCM global [TM: 1x(3X50)] • Tugas 1: segala Fungsi SDM secara global [(1+1)x (3x 60)]	.Topic: mkk Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609	<ul style="list-style-type: none"> • Pengertian sumber daya manusia • 5 fungsi Manajemen • pentingnya manejer Sumber daya Manusia • Modal manusia • unsur pokok modal manusia • Modal Intellectual • Modal Sosial • modal organisasi • signifikan 	5%

	<p>manusia Mengkombinasikan data human capital</p>					<p>si dari teori modal manusia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencari data tentang modal manusia <p>https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2018/10/18/human-capital-index-and-components-2018 (sesuai tahun berjalan) Dessler Garry, 2018</p>	
2	<p>Sub CPMK 1E Mahasiswa memahami visi dan misi perusahaan Sub CPMK 2E Membedakan antara indikator hasil Utama , indikator Kinerja dan indikator Kinerja Utama</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pengertian visi Visi • Tujuan penetapan visi • kriteria visi yang baik • contoh visi • persyaratan indikator yang ideal 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh [beberapa].visi <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi • Menemukan minimal dua visi dan misi <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas 2 • Visi dan misi [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi • Menemukan minimal dua visi dan misi <p>Topic: Visi dan Misi Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting</p>	<p>Pengertian visi Visi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan penetapan visi • Kriteria visi yang baik • contoh visi • persyaratan 	5%

		<ul style="list-style-type: none"> • jenis indikator 			<p>Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>	<p>ratan indikator yang ideal</p> <ul style="list-style-type: none"> • jenis indikator indikator hasil Utama , indikator Kinerja dan indkator Kinerja Utama <p>Moehertino, 2012 (p 5- 22)</p>	
3	<p>Sub CPMK 1 E Menjelaskan pengembangan SDM</p> <ol style="list-style-type: none"> Menjelaskan Pembelajaran dan pengembangan SDM Menjelaskan Manajemen Talenta Menjelaskan pengelolaan Karir Menjelaskan pengelolaan kinerja dan remunerasi Menjelaskan hubungan industrial Menjelaskan layanan adminitrasi dan sistem 	<p>Pembelajaran SDM Manajemen Talenta pengelolaan kinerja dan remunerasi layanan administrasi sistem informasi</p>	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh Pembelajaran SDM <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi <p>Pembelajaran SDM</p> <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas 3 <p>Pembelajaran SDM [(1+1)x (3x 60)]</p>	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi • Menemukan pembelajaran SDM <p>Topic: Pembelajaran SDM Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi perencanaan • pengan daan SDM • Penge mbangan SDM • Pembe lajaran SDM • Manaj emen Talenta • Pengelolaan kinerja dan remune rasi 	5%

	informasi					<p>layanan</p> <p>administ rasi sistem informa si</p> <p>Yunus Triyonggo Cahri 2016 (37 -51)</p>	
4	<p>Sub CPMK 3 E Mampu mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU</p> <ul style="list-style-type: none"> Menjelaskan pengembangan indikator Utama Menjelaskan Manajemen berbasis kinerja Menjelaskan sistem pengukuran Menjelaskan sistem kinerja instansi pemerintah. <p>Sub-CPMK 2E</p> <ul style="list-style-type: none"> Mengelola proses perumusan indikator kinerja menyiapkan pelaksanaan penjabaran rencana 	<ul style="list-style-type: none"> Hambatan dalam pembuatan IKU Pengertian Manajemen berbasis Kinerja sistem pengukuran dalam manajemen kinerja instansi pemerintah 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memberikan contoh mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Minta mahasiswa mengungkapkan opininya Menjawab kuis Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> Pengajaran Diskusi mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU Estimasi waktu: 3 x 50' Tugas 3 mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusi Menemukan mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU <p>Topic: mengorganisasikan prinsip- prinsip IKU</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hambatan dalam pembuatan IKU Pengertian Manajemen berbasis Kinerja Sistem pengukuran dalam manajemn kinerja instansi pemerintah Moeherino, 2012 (p 22- 77) Yunus Triyonggo Cahri 2016 (101-115) 	5 %

	<p>sasaran kerja unit kerja ke rencana sasaran kerja para pekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> ● melaksanakan penjabaran rencana kerja ● menganalisis kesesuaian indikator kerja pekerja dengan indikator kerja unit kerja 						
5	<p>Sub CPMK 3 E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mampu mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian ● Mampu menjelaskan Manajemen Kinerja dan Penilaiannya ● Mampu menjelaskan Proses penilaian kinerja ● Menunjukkan Mengapa menilai kinerja ● Menjelaskan Manajemen kinerja <p>Sub-CPMK 4E</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menggunakan teknologi informasi untuk mendukung manajemen Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> ● penilaian dari penilaian kinerja ● proses penilaian kinerja ● alat teknologi penunjang kinerja 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Memberikan contoh ● mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> ● Pengajaran ● Diskusi <p>mengorganisasikan prinsip-prinsip Penilaian</p> <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tugas 3 mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diskusi mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian <p>Topic:mengorganisasikan prinsip-prinsip Penilaian</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting</p> <p>Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● penilai an dari penilaian kinerja ● proses penilaian kinerja ● alat teknologi penunjang kinerja <p>Bacal (2012) Amstrong, 2016 (617-638)</p>	10 %

	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik untuk Menilai Kinerja 						
6	<p><i>Sub CPMK 3 E</i> <i>Mengkualifikasi Metode penilaian</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode skala grafik penilaian • Metode Pemeringkatan Alternatif • Metode Comparation Berpasangan • Metode distribusi berpasangan • Metode insiden kritis • Formulir Naratif • Skala Penilaian Anchore Perilaku • Timbangan standar campuran • Manajemen berdasarkan Tujuan Penilaian kinerja berbasis komputer dan web • Pemantauan kinerja elektronik 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh • Mengkualifikasi Metode penilaian <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya • Menjawab kuis • Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi • Mengkualifikasi Metode penilaian • Estimasi waktu: 3 x 50' • Tugas 3 mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi <p>Mengkualifikasi Metode penilaian</p> <p>Topic: Mengkualifikasi Metode penilaian</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metode skala grafik penilaian • Metode Pemeringkatan Alternatif • Metode Comparation Berpasangan • Metode distribusi berpasangan • Metode insiden kritis • Formulir Naratif • Skala Penilaian Anchore Perilaku • Timbangan standar campuran • Manajemen berdasarkan Tujuan Penilaian kinerja berbasis komputer dan web 	10%

		<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan Multi Metode 				<ul style="list-style-type: none"> Pemantauan kinerja elektronik Menggunakan Multi Metode (Dessler Garry, 2018) 	
7	<p><i>Sub CPMK 2 E</i></p> <p><i>Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Faktor-faktor dasar dalam penentuan tingkat upah Menyelaraskan total hadiah dengan strategi Ekuitas dan dampaknya pada tingkat pembayaran Pertimbangan hukum tentang kompensasi menyelaraskan strategi pengelolaan kinerja dengan pengembangan usaha organisasi melakukan pengkajian pengelolaan kinerja 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memberikan contoh Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Minta mahasiswa mengungkapkan opininya 	<ul style="list-style-type: none"> Pengajaran Diskusi Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis Estimasi waktu: 3 x 50' Tugas 3 Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusi <p>Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis</p> <p>Topic: Menetapkan Rencana Pembayaran Strategis</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faktor-faktor dasar dalam penentuan tingkat upah Menyelaraskan total hadiah dengan strategi Ekuitas dan dampaknya pada tingkat pembayaran Pertimbangan hukum tentang kompensasi menyelaraskan strategi pengelolaan kinerja dengan pengembangan usaha organisasi melakukan pengkajian pengelolaan kinerja 	5 %

		<ul style="list-style-type: none"> • merancang strategi pengelolaan kinerja 				<ul style="list-style-type: none"> •merancang strategi pengelolaan kinerja <p>Amstrong, 2016 Peraturan-Menteri-Kuangan-No mor-200PMK062018.html.pdf</p>	
8	<ul style="list-style-type: none"> - UTS online atau offline - Evaluasi Tengah Semester: evaluasi rencana strategis organisasi, manajemen Kinerja organisasi, prinsip penilaian dan rencana strategis penilaian dari organisasi - 						
9	Sub CPMK 3 E Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja	<p>mengadministrasikan pengumpulan formulir pemantauan pencapaian kinerja pekerja</p> <p>melakukan analisis kesenjangan menyusun alternatif umpan balik</p>	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi <p>Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja</p> <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas 3 <p>Mengelola Proses pemantauan terhadap</p>	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi <p>Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja</p> <p>Topic: Mengelola Proses pemantauan terhadap pencapaian kinerja pekerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> •mengadministrasikan pengumpulan formulir pemantauan pencapaian kinerja pekerja •melakukan analisis kesenjangan •menyusun alternatif umpan balik <p>Amstrong 2016</p>	5%

			<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas kelompok 	<p>pencapaian kinerja pekerja [(1+1)x (3x 60)]</p>	<p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>		
10	Sub CPMK 3 E Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif	<ol style="list-style-type: none"> Pilih pekerjaan Brenchmark Pilih faktor-faktor yang dapat dikompensasi Tetapkan Bobot untuk faktor-faktor yang dapat dikompensasi Konversikan persentase ke poin untuk setiap faktor Tetapkan setiap derajat faktor Tentukan untuk masing-masing faktor, derajat faktornya Tinjau deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan Evaluasi pekerjaan Gambarkan kurva upah curent (internal) 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memberikan contoh • Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p> <ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> Pengajaran Diskusi Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif Estimasi waktu: 3 x 50' Tugas 3 mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusi <p>Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif</p> <p>Topic: Cara membuat rencana pembayaran pasar yang kompetitif</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>	<ol style="list-style-type: none"> Pilih pekerjaan Brenchmark Pilih faktor-faktor yang dapat dikompensasi Tetapk an Bobot untuk faktor-faktor yang dapat dikompensasi Konversikan persentase ke poin untuk setiap faktor Tetapkan setiap derajat faktor Tentukan untuk masing-masing faktor, derajat faktornya Tinjau deskripsi 	10 %

		<p>10. Melakukan survei gaji analisis pasar</p> <p>11. Gambarkan kurva upah pasar (eksternal)</p> <p>12. Bandingkan dan sesuaikan tarif upah saat ini dan pasar untuk pekerjaan</p> <p>13. Kembangkan nilai pembayaran</p> <p>14. Menetapkan Rentang Suku Bunga</p> <p>15. Mengatasi pekerjaan yang tersisa</p> <p>16. Tarif yang benar di luar garis</p>				<p>pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan</p> <p>8.Evaluasi pekerjaan</p> <p>9.Gambarkan kurva upah curen (internal)</p> <p>10.Melakukan survei gaji analisis pasar</p> <p>11.Gambarkan kurva upah pasar (eksternal)</p> <p>12.Bandingkan dan sesuaikan tarif upah saat ini dan pasar untuk pekerjaan</p> <p>13.Kembangkan nilai pembayaran</p> <p>14.Menetapkan Rentang Suku Bunga</p> <p>15.Mengatasi pekerjaan yang tersisa</p> <p>16. Tarif yang benar di</p>	
--	--	---	--	--	--	--	--

						luar garis Amstrong 2016	
11	<p>Sub CPMK 1 E Manajemen Penghargaan Sub CPMK 3 E Mengelola Sistem bonus Mengontrol hadiah Pemantauan mengevaluasi kebijakan dan praktik imbalan Melakukan ulasan pembayaran Prosedur penghargaan Mengelola pengembangan sistem penghargaan Sub CPMK 4 E Devolusi kepada manajer lini yang bertanggung jawab atas imbalan Berkomunikasi dengan karyawan</p>	<p>Definisi Manajemen Penghargaan Manajemen penghargaan Filosofi Sistem penghargaan Total bonus Strategi hadiah Manajemen hadiah dan manajemen lini</p>	<p>Kriteria: • Memberikan contoh • Manajemen Penghargaan Teknik: • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya Menjawab kuis • Menyelesaikan tugas kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi <p>Manajemen Penghargaan Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas <p>Manajemen Penghargaan [(1+1)x (3x 60)]</p>	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi <p>Manajemen Penghargaan Topic: Manajemen Penghargaan Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definisi Manajemen Penghargaan • Manajemen penghargaan Filosofi • sistem penghargaan • Total bonus • Strategi hadiah • Manajemen hadiah dan manajemen lini <p>Amstrong 2016</p>	5 %
12	<p>Sub CPMK 2 E Membuat Evaluasi Jabatan membuat Definisi evaluasi pekerjaan Skema evaluasi pekerjaan analitis Skema non analitik Harga pasar Evaluasi pekerjaan berbantuan komputer Pilihan pendekatan Merancang evaluasi faktor pont analisis</p>	<p>Metode evaluasi pekerjaan Sebuah. Faktor yang dapat dikompensasi b. Mempersiapkan Evaluation pekerjaan c. Metode evaluasi pekerjaan Rangking d. Klasifikasi Metode Evaluasi Pekerjaan</p>	<p>Kriteria: • Memberikan contoh • Evaluasi Jabatan Teknik: • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya Menjawab kuis • Menyelesaikan tugas kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi <p>Evaluasi Jabatan Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas <p>Evaluasi Jabatan Penilaian [(1+1)x (3x 60)]</p>	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi <p>Evaluasi Jabatan Topic: Evaluasi Jabatan Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> • menetapkan tim panel evaluasi jabatan • menentukan patok banding jabatan • melakukan evaluasi jabatan <p>Amstrong 2016</p>	10 %

	Merancang skema evaluasi pekerjaan pencocokan analitis dengan Pertimbangan pembayaran yang sama	<ul style="list-style-type: none"> e. Metode evaluasi kerja Metode titik f. Evaluasi Pekerjaan yang dikomputasi g. mengelola proses evaluasi penilaian h. menetapkan tim panel evaluasi jabatan i. menentukan patok banding jabatan j. melakukan evaluasi jabatan 					
13	<p>Sub CPMK 3 E</p> <p>Menganalisis tingkat pasar Pencocokan pekerjaan Penggunaan pekerjaan patokan Sumber data pasar Menafsirkan dan menyajikan data harga pasar Menggunakan data survei</p>	<p>Struktur Nilai dan Bayaran Definisi.</p> <p>Jenis kelas dan struktur pembayaran Merancang grade dan struktur pembayaran</p>	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh • tingkat pasar Pencocokan pekerjaan <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan tugas kelompok 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi tingkat pasar Pencocokan pekerjaan <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tugas 3 tingkat pasar Pencocokan pekerjaan [(1+1)x (3x 60)] 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi tingkat pasar Pencocokan pekerjaan <p>Topic: tingkat pasar Pencocokan pekerjaan</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting</p> <p>Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur Nilai dan Bayaran • Definisi. • Jenis kelas dan struktur pembayaran • Merancang grade dan struktur pembayaran <p>Amstrong 2016</p>	10%
14	<p>Sub CPMK 4 E</p> <p>Menyusun struktur dan skala upah di tingkat organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • melakukan validasi hasil evaluasi jabatan 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Memberikan contoh • struktur 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengajaran • Diskusi 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diskusi 	<ul style="list-style-type: none"> • melakukan validasi hasil 	10 %

	<p>menyusun sistem penentuan upah pekerja Menyusun sistem tunjangan dan benefit tingkat organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> menganalisis survey pasar memuat garis upah menetapkan skala upah melakukan penggolongan pekerja menghitung hak remunerasi pekerja menyusun sistem upah pekerja menyusun pelaksanaan penentuan upah pekerja 	<p>dan skala upah di tingkat organisasi</p> <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Minta mahasiswa mengungkapkan opininya <p>Menjawab kuis</p> <ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas kelompok 	<p>struktur dan skala upah di tingkat organisasi</p> <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> Tugas 3 mengorganisasikan prinsip- prinsip Penilaian [(1+1)x (3x 60)] 	<p>struktur dan skala upah di tingkat organisasi</p> <p>Topic: struktur dan skala upah di tingkat organisasi</p> <p>Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta</p> <p>Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978</p> <p>Passcode: 584609</p>	<p>evaluasi jabatan</p> <ul style="list-style-type: none"> menganalisis survey pasar memuat garis upah menetapkan skala upah melakukan penggolongan pekerja menghitung hak remunerasi pekerja menyusun sistem upah pekerja menyusun pelaksanaan penentuan upah pekerja <p>modul pelatihan</p>	
15	<p>Sub CPMK 3 E</p> <p>Menyusun program insentif di tingkat Organisasi</p> <p>Menyusun anggaran remunerasi di tingkat organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> menyusun program insentif membuat petunjuk pelaksanaan program menghitung g anggaran remunerasi menganali sis realisasi anggaran tahun berjalan 	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> Memberikan contoh • program insentif di tingkat Organisasi <p>Teknik:</p> <ul style="list-style-type: none"> Minta mahasiswa 	<ul style="list-style-type: none"> Pengajaran Diskusi program insentif di tingkat Organisasi <p>Estimasi waktu: 3 x 50'</p> <ul style="list-style-type: none"> Tugas 3 	<p>Pengajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> Diskusi program insentif di tingkat Organisasi <p>Topic: program insentif di tingkat Organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> menyusun program insentif membuat petunjuk pelaksanaan program menghitung anggaran remunerasi 	5 %

			mengungkapkan opininya	program insentif di tingkat Organisasi [(1+1)x (3x 60)]	Time: Apr 2, 2022 10:30 AM Jakarta Join Zoom Meeting Meeting ID: 917 0240 3978 Passcode: 584609	•menganalisis realisasi anggaran tahun berjalan Peraturan-Menteri-Keuangan- www.jdih.kemenukeu.go.id	
16	<i>Soal kasus manajemen kinerja dan kompensasi di sebuah organisasi sesuai bahan ajar</i>						100

Penilaian mahasiswa ditentukan berdasarkan gabungan dari komponen berikut :

1. Ujian Tengah Semester (UTS) 30%
2. Tugas Terstruktur 25%
3. Ujian Akhir Semester (UAS) 45%

Konversi nilai angka ke nilai huruf, sesuai bobot komponen, sebagai berikut :

Nilai Angka	Nilai Huruf	Bobot	Nilai Angka	Nilai Huruf	Bobot
90,00 – 100,00	A	4,00	60,00 – 64,99	C +	2,25
80,00 – 89,99	A -	3,75	55,00 – 59,99	C	2,00
75,00 – 79,99	B +	3,25	50,00 – 54,99	C -	1,75
70,00 – 74,99	B	3,00	45,00 – 49,99	D	1,00
65,00 – 69,99	B -	2,75	< 45,00	E	0,00