|  |  |
| --- | --- |
|  | **UNIVERSITAS BALIKPAPAN****FAKULTAS EKONOMI****PROGRAM STUDI MANAJEMEN** |

**RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama Mata Kuliah:**Manajemen Kompensasi | **Semester:**VII (Tujuh) | **Mata Kuliah Prasyarat:**… |
| **Kode Mata Kuliah:**106102766 | **Bobot SKS:**3 SKS | **Dosen Pengampu:** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi yang Dibebankan pada Mata Kuliah**  | ***Aspek Sikap***1. Menginternalisasi nilai, norma, dan etika akademik. (S8)
2. Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri. (S9)
3. Menginternalisasi semangat kemandirian, kejuangan, dan kewirausahaan. (S10)

***Aspek Keterampilan Umum**** 1. 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 ekonomi manajemen. (KU1)
	2. Mampu menunjukkan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur (KU2)
	3. Mampu mengkaji implikasi pengembangan atau implementasi ilmu pengetahuan teknologi yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora sesuai dengan keahliannya berdasarkan kaidah, tata cara dan etika ilmiah dalam rangka menghasilkan solusi, gagasan, desain atau kritik seni, menyusun deskripsi saintifik hasil kajiannya dalam bentuk skripsi atau laporan tugas akhir, dan mengunggahnya dalam laman perguruan tinggi. (KU3)
	4. Mampu bertanggungjawab atas pencapaian hasil kerja kelompok dan melakukan supervisi dan evaluasi terhadap penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja yang berada di bawah tanggungjawabnya. (KU7)
	5. Mampu melakukan proses evaluasi diri terhadap kelompok kerja yang berada dibawah tanggung jawabnya, dan mampu mengelola pembelajaran secara mandiri. (KU8)

***Aspek Keterampilan Khusus***1. Mampu merumuskan fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengendalian serta evaluasi) pada level operasional di berbagai bidang organisasi baik bisnis maupun non bisnis pada tingkat lokal, nasional dan global. (KK1)
2. Mampu mengidentifikasi masalah manajerial dan fungsi organisasi pada level operasional, serta mengambil tindakan solutif yang tepat berdasarkan alternative yang dikembangkan, dengan menerapkan prinsip-prinsip kewirausahaan yang berakar pada kearifan lokal. (KK3)
3. Mampu mengambil keputusan manajerial yang tepat di berbagai bidang organisasi pada tingkat operasional, berdasarkan analisis data dan informasi pada fungsi organisasi. (KK5)

***Aspek Pengetahuan***1. Menguasai konsep teoritis, metode, dan perangkat analisis fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian) dan fungsi organisasi (pemasaran, sumber daya manusia, operasi, dan keuangan) pada berbagai jenis organisasi. (P1)
2. Menguasai prinsip kepemimpinan dan kewirausahaan dalam berbagai bidang organisasi. (P3)
3. Menguasai minimal satu metode penelitian (studi kasus, kesejarahan, survei, simulasi, dan eksperimen pada lingkup kualitatif dan kuantitatif, secara eksploratif, deskriptif, dan verifikatif). (P5)
 |
| **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah**  | 1. Mahasiswa mampu menjelaskan konsep dan fungsi Penilaian Kinerja dalam suatu organisasi
2. Mahasiswa mampu menjelaskan pengelolaan kinerja karyawan dalam suatu organisasi
3. Mahasiswa mampu mengevaluir pengelolaan kinerja karyawan dalam suatu organisasi
4. Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kompensasi
5. Mahasiswa mampu menganalisis pengelolaan kinerja karyawan dan kompensasi suatu organisasi
6. Mahasiswa mampu merancang sistem kompesasi bagi karyawan suatu usaha kecil atau menengah
 |
| **Deskripsi Mata Kuliah**  | Pada mata kuliah ini mahasiswa belajar bagaimana mengelola dan merancang penilaian kinerja dan pengelolaan kompensasi karyawan dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Setelah mengikuti perkuliahan ini mahasiswa akan dapat membuat rancangan senderhana mengenai penilaian kinerja dan kompensasi karyawan pada suatu organisasi kecil. |
| **Daftar Referensi**  | **Utama :**1. Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja, Edisi kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta
2. Santoso dan Masman, 2016, A Practical Guidance to Executive Compensation Management, PT. Gramedia, Jakarta
 |

Rencana Pembelajaran:

|  |
| --- |
| **Pertemuan Ke-1** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan definisi, tujuan, prinsip dasar, ruang lingkup, model manajemen kinerja karyawan setelah diberikan materi manajemen kinerja dan perencanaan kinerja dengan tingkat keberhasilan 80% |
| Indikator | Ketepatan penjelasan tentang definisi, tujuan, prinsip dasar, ruang lingkup, model manajemen kinerja karyawan |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Overview Manajemen Kinerja : * Pengertian Manajemen Kinerja.
* Tujuan manajemen kinerja
* Prinsip dasar manajemen kinerja
* Ruang lingkup manajemen kinerja
* Model Manajemen Kinerja
* Kriteria keberhasilan
* Tantangan manajemen Kinerja
* Pengembangan manajemen Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test. **Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan.**Bobot:** |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 1 – 36 |
| **Pertemuan Ke-2** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan dan menguraikan pelaksanaan strategis, standar kinerja, indikator kinerja, kinerja organisasional setelah diberikan materi perencanaan dan pelaksanaan kinerja dengan tingkat keberhasilan 80%. |
| Indikator | Ketepatan penjelasan dan uraian tentang pelaksanaan strategis, standar kinerja, indikator kinerja, kinerja organisasional. |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Perencanaan Kinerja : * Perencanaan strategis
* Tujuan dan sasaran
* Kesepakatan Kinerja
* Perencanaan Kinerja

Standar Kinerja Pelaksanaan Kinerja :* Lingkungan kerja
* Memahami kinerja
* Perilaku mendorong kinerja
* Model kinerja
* Kinerja organisational
* Kinerja individu dan kelompok
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan dalam menganalisis dan menjelaskan dengan baik.**Bobot:** |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 37 – 92 |
| **Pertemuan Ke-3** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menghubungkan produktivitas dan kualitas kerja setelah diberikan materi Mengelola produktivitas dan kualitas dengan tingkat keberhasilan 80% |
| Indikator | Ketepatan hubungan antara produktivitas dan kualitas |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Mengelola Produktivitas: * Pengertian Produktivitas
* Tipe Produktivitas
* Tantangan mencapai produktivitas
* Teknik Memperbaiki Produktivitas
* Proses perbaikan produktivitas
* Pengukuran Produktivitas

Mengelola Kualitas :* Pengertian kualitas
* Keterlibatan pekerja
* Perbaikan berkelanjutan
* Biaya Kualitas
* Alat memperbaiki Kualitas dan Kinerja
* Quality Circle
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan merumuskan model matematika yang dibuat**Bobot:**10% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 93 – 132 |
| **Pertemuan Ke-4** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu membahas fungsi dan reaksi umpan balik dan desain serta sistem pengukuran kinerja setelah diberikan materi umpan balik dan pengukuran kinerja dengan tingkat keberhasilan 90% |
| Indikator | Ketepatan bahasan umpan balik dan pengukuran kinerja |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Umpan balik :* Pengertian dan fungsi umpan balik
* Nontradisional umpan balik
* Reaksi umpan balik
* Umpan balik yang baik dan efektif

Pengukuran Kierja : * Desain sistem pengukuran kinerja
* Tipe pengukuran kinerja
* Keberhasilan pengukuran kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan dan kesesuaian topik yang dibahas.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 135 - 186 |
| **Pertemuan Ke-5** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu membedakan berbagai tools penilaian kinerja, dan membahas proses dan masalah pelaksanaan penilaian kinerja setelah diberikan materi tentang tools dan proses penilaian kinerja dengan tingkat keberhasilan 80% |
| Indikator | Ketepatan perbedaan tools penilaian kinerja dan bahasan proses penilaian kinerja |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Tools Penilaian Kinerja : * Macam-macam tools penilaian kinerja
* Kelebihan dan kekurangan masing-masing tools

Proses Penilaian Kinerja :* Proses Penilaian kinerja
* Masalah Peniliaian Kinerja
* Dampak Penilaian Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan dalam menganalisis dan menjelaskan dengan baik.**Bobot:** |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 187 - 196 |
| **Pertemuan Ke-6** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menjelaskan review dan evaluasi kinerja setelah diberikan materi pengelolaan review dan evaluasi kinerja dengan tingkat keberhasilan 90% |
| Indikator | Ketepatan penjelasan review dan evaluasi kinerja |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) |  |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar | Review Kinerja :* Mempersiapkan Review
* Mengelola Review
* Tindak Lanjut Review

Evaluasi Kinerja : * Pendekatan Evaluasi Kinerja
* Sasaran Evaluasi
* Metode Evaluasi
 |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian dengan materi yang diberikan**Bobot:** |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 197 - 236 |
| **Pertemuan Ke-7** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu mendemontrasikan coaching, counselling dan mentoring setelah diberikan materi tentang pembinaan SDM dengan tingkat keberhasilan 70% |
| Indikator | Kesesuaian demonstrasi coaching, coucelling dan mentoring |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Pembinaan Sumber daya manusia * Coaching
* Mentoring
* Counselling
* Perbedaan Coaching, Mentoring, dan Counselling
* Kecerdasan Kinerja
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Diskusi dan Ceramah |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Kemampuan menyampaikan pendapat dari contoh kasus.**Bobot:**10% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 365 - 414 |
| **Pertemuan Ke-8** | Ujian Tengah Semester |
| **Pertemuan Ke-9** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menguraikan kompensasi finansial dan finansial setelah diberikan materi jenisjenis kompensasi dengan tingkat keberhasilan 90% |
| Indikator | Kesesuaian uraian jenis-jenis kompensasi |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Overview Kompensasi :* Pengertian kompensasi
* Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik
* Pengelompokkan jenis kompensasi (Finansial dan Non finansial)
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Kuliah dan Diskusi |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan merumuskan model matematika yang dibuat**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Santoso & Maman, 2016): hal 16 - 107 |
| **Pertemuan Ke-10** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu membedakan job ranking, job grading, Factor Comparation and Point system setelah diberikan materi Job evaluation dengan tingkat keberhasilan 90% |
| Indikator | Ketepatan penentuan perbedaan metode job evaluation |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Analisis Jabatan : * Analisis jabatan
* Proses analisis jabatan
* Manfaat analisis jabatan
* Isis analisis jabatan
* Hubungan analisis jabatan dan evaluasi jabatan

Job evaluation :* Job ranking
* Job grading
* Factor comparison
* Point system
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Kuliah dan Diskusi |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan dalam menganalisis dan menjelaskan materi dengan baik.**Bobot:**15% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Santoso & Maman, 2016): hal 144 - 185 |
| **Pertemuan Ke-11** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu memilih metode survei yang tepat sesuai kebutuhan organisasi setelah diberikan materi salary survei dengan tingkat keberhaslan 80% |
| Indikator | Ketepatan penentuan pilihan metode survei eksternal . |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Salary Survey dan Penetapan Patokan gaji :* Tujuan dan proses survei
* Macam-macam teknik survei
* Konversi ke skala gaji
* Penetapan skala gaji
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Kuliah dan Diskusi |
| Pengalaman Belajar | * Membuat dan mengkaji contoh penerapan teori.
* Diskusi dalam Kelompok.
 |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Ketepatan, kesesuaian, ketelitian dan ketajaman mengolah dan menganalisis data.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Santoso & Maman, 2016): hal 186 - 205 |
| **Pertemuan Ke-12** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu membahas metoda pengelolaan kompensasi setelah diberikan materi Strategi Pengelolaan Kompensasi dengan tingkat keberhasilan 80% |
| Indikator | Ketepatan bahasan metoda pengelolaan kompensasi |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Strategi Pengelolaan Kompensasi :* Pengelolaan kompensasi disaat kritis
* Tren kenaikan gaji
* Metoda kenaikan gaji
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Kuliah dan Diskusi |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Kemampuan menyampaikan pendapat dari kasus.**Bobot:**10% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Santoso & Maman, 2016): hal 206 - 220 |
| **Pertemuan Ke-13** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu menyimpulkan implementasi penilaian kinerja dan kompensasi di perusahaan setelah diberikan materi dari praktisi tentang praktek penilaian kinerja dan manajemen kompensasi di perusahaan sebagai best practice dengan tingkat keberhasilan 80% |
| Indikator | Ketepatan simpulan tentang praktek penilaian kinerja di perusahaan |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Praktek Penilaian Kinerja dan kompensasi di Perusahaan: * Visi dan misi perushaan
* Tujuan Penilaian Kinerja dan kompensasi
* Tools yang digunakan
* Efektivitas penilaian kinerja dan manajemen kompensasi
* Masalah dan Tantangan penilaian kinerja dan kompensasi yang dihadapi
* Alternatif solusi yang dilakukan oleh Perusahaan
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Kuliah dan Diskusi |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Kemapuan menyampaikan pendapat dari contoh kasus.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Wibowo, 2016): hal 1 - 414 (Santoso & Maman, 2016): hal 16 - 220 |
| **Pertemuan Ke-14&15** |
| Kemampuan Khusus (Sub-CPMK) | Mahasiswa mampu merancang sistem penggajian suatu usaha kecil atau menengah setelah diberikan materi manajemen kompensasi kompensasi dengan tingkat keberhasilan 70% |
| Indikator | Ketepatan rancangan sistem penggajian suatu usaha kecil atau menengah |
| Materi Pokok (Bahan Kajian) | Rancangan sistem penggajian suatu usaha kecil : * Jenis kompensasi yang diberikan
* Pemilihan dan penggunaan jenis job evaluation
* Pemilihan metode salary salary survei
* Matching internal dan eksternal ekuiti
 |
| Metode/Model Pembelajaran | **Model:** *Contextual Learning***Metode:** Self Directed Learning, small group discussion, and class presentation |
| Pengalaman Belajar |  |
| Penilaian | **Jenis:**Tes Tertulis dan/atau Non Test.**Kriteria:**Kemapuan menyampaikan pendapat dari contoh kasus.**Bobot:**5% |
| Waktu | 1$×$150 menit |
| Referensi | (Santoso & Maman, 2016): hal 16 – 220 |
| **Pertemuan Ke-16** | Ujian Akhir Semester |
| **Bobot Penilaian Akhir** | 1. Kehadiran 20%2. Tugas 20%3. UTS 30%4. UAS 30% |

|  |  |
| --- | --- |
| Mengetahui, Ketua Program Studi,Nadi Hernadi Moorcy, S.E., M.M.NIK. 015004046 | Balikpapan, September 2021Dosen Pengampu,C. Prihandoyo, S.E., M.M.NIK.  |