**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik | * Orientasi perkuliahan & Konsep Kinerja |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu menjelaskan orientasi perkuliahan |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
|  | Tujuan, arah, dan target mata kuliahSumber belajarTopik-topik tiap pertemuanTugas-tugas mahasiswa (individual dan kelompok) | Mahasiswa memahami tujuan, arah, dan target perkuliahan.Mengetahui sumber-sumber belajar yang digunakan.Mengetahui topik-topik yang akan dipelajari dan mengetahui tugas-tugas yang harus dikerjakan. | 1. Dosen menerangkan, mahasiswa menyimak. 2. Tanya jawab. 3. Dosen dan mahasiswa menetapkan kesepakatan PBM. | - | *Viewer*  Sumber:  Seluruh referensi pada silabus |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik | * Teori & konsep penilaian kinerja |
| Kompetensi | * Mahasiswa dapat memahami |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
|  | Teori & konsep penilaian kinerjaDefinisi kinerja, manajemen kinerja & penilaian kinerjaSejarah manajemen & pengukuran kinerjaPrinsip, teori dan sistem manajemen kinerjaPengukuran kinerjaTujuan dan manfaat penilaian kinerja |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen. 2. Tanya jawab (diskusi). | Mahasiswa membuat mind map tentang konsep manajemen dan penilaian kinerja | Media:  *Viewer*  Sumber:  - Amstrong (2009) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik bahasan | : Metode, teknik dan jenis-jenis penilaian kinerja |
| Kompetensi | * Mahasiswa |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
|  | Metode, teknik dan jenis-jenis penilaian kinerja*Goal Setting Theory*Aplikasi Goal Setting Theory dalam manajemen kinerjaMetode-metode Penilaian KinerjaPenilaian kinerja dengan metode BARSPenilaian kinerja dengan metode 360 derajat |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen. 2. Tanya jawab (diskusi). | Mahasiswa mendiskusikan metode penilaian kerja yang tepat untuk tiap-tiap kasus yang dosen berikan | Media:  LCD  Sumber:   * Amstrong (2009) * Smither & London (2009) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik | * Penyusunan penilaian kinerja |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
|  | Teknik Penyusunan penilaian kinerja |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen. 2. Tanya jawab (diskusi). | Mahasiswa ditugaskan membuat penilaian kinerja | Media:  LCD  Sumber:   * Amstrong (2009) * Smither & London (2009) * Grote (2002) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik | * *Ballanced Score Card* |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
|  | Balanced Score CardManajemen *Strategic*Sejarah & transformasi *Balance Score Card*Tujuan dan manfaat *Balanced Score Card*  1. Aplikasi *Balanced Score Card* |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen 2. Tanya jawab (diskusi) | Mahasiswa menganalisa kasus | Media:  LCD  Sumber:   * Niven (2005) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |
| --- | --- |
| Topik | * *Key Performance Indicator* |
| Kopetensi | * Mahasiswa mampu |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 6 | *Key Performance Indicator*Definisi, tujuan dan manfaat *key performance Indicator*Prinsip dan teknik enyusunan KPIAplikasi KPI pada perusahaan |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen 2. Tanya jawab (diskusi) | Mahasiswa membuat KPI Sederhana | Parmenter (2010) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Meningkatkan kinerja sumber daya manusia |  |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 7 | Meningkatkan kinerja sumber daya manusia | Diagnostik permasalahan kinerja pada organisasiIntervensi kinerja sumber daya manusia pada organisasi | 1. Ceramah dan diskusi kasus | Presentasi analisa kasus per kelompok | Media:  LCD  Sumber:   * Amstrong (2009) * Smither & London (2009) * Grote (2002) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * UTS |  |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indicator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 8 | UTS | - | UTS dengan tugas praktek | Membuat penilaian kinerja atau KPI | - |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Teori motivasi dan hubungannya dengan konsep imbalan |  |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 7 | Teori motivasi dan hubungannya dengan konsep imbalan |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen 2. Tanya jawab (diskusi) | kuis | Media:  LCD  Sumber:  Amstrong (2009) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Kinerja & sistem imbalan |  |
| Kompetensi | * Mahasiswa mampu |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 8 | Hubungan timbal balik antara kinerja dan imbalan |  | 1. Menyimak kuliah dari dosen 2. Tanya jawab (diskusi) | kuis | Media:  LCD  Sumber:  Amstrong (2009) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Konsep pengupahan (performace, person & position) |  |
| Kompetensi |  |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **sumber dan Media** |
| 9 | Konsep pengupahan (*performace, person & position*)Aplikasi Konsep pengupahan (*performace, person & position*) | - | 1. Presentasi dan diskusi | Mahasiswa presentasi | Philips, J., J., Stone, R., & Philips, P.,P. (2001) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Topik |  | * Analisa jabatan |  |
| Kompetensi |  |  |  |
| Pertemuan |  | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 10 | Analisa jabatanTujuan, manfaat dan prinsip analisa jabatanMetode analisa jabatanLaporan dan hasil analisa jabatan |  | 1. Kuliah, diskusi & Praktek | Praktek melakukan anjab & membuat *job desc* | Dubois, D.,D. & Rothwell, W.J. (2004) |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Evaluasi jabatan |  |
| Kompetensi |  |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 11 | Evaluasi jabatanTujuan, manfaat dan prinsip evaluasi jabatanMetode evaluasi jabatan*Grading/leveling* jabatan |  | 1. Kuliah, diskusi & Praktek | Praktek membuat *job grading* | Modul Evaluasi Jabatan dari *Hay Group* |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Struktur Gaji |  |
| Kompetensi |  |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 12 | Struktur GajiTujuan, manfaat dan prinsip struktur gajiKomponen penggajian dan struktur gajiAplikasi dan teknik penyusunan struktur gaji |  | 1. Ceramah dan praktek | Praktek membuat *salary structure* | Modul *Salary Structure* |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * Praktek Analisa jabatan & menghitung komponen gaji/kompensasi |  |
| Kompetensi |  |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **KegiatanPerkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 13 | 1. Praktek Analisa jabatan & menghitung komponen gaji/kompensasi | - | 1. Ambil data ke perusahaan | Ambil data ke perusahaan dan membuat laporan |  |

**SATUAN ACARA PERKULIAHAN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Topik | * UAS |  |
| Kompetensi |  |  |
| Pertemuan | * 1 (satu) kali |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ke-** | **Pokok Bahasan** | **Indikator Ketercapaian Kompetensi** | **Kegiatan Perkuliahan** | **Penilaian** | **Sumber dan Media** |
| 14 | UAS |  |  |  |  |

Buku Sumber

*Buku utama*

Amstrong, M. (2009). Amstrong Handbook of Performance Management: An Evidence Based Guide to Delivering High Performance. London: Kogan Page.

Dubois, D.,D. & Rothwell, W.J. (2004). Competency Based Human Resource Management. United States America: Davies-Black Publishing

Grote, D. (2002). The Performance Appraisal Question & Answer Book: A Survival Guide for Managers. New York: Amacom.

Niven, P. R., (2005). Balanced Scorecard Diagnostic: Maintaining Maximum Performance. New Jersey: Wiley & Son.

Parmenter, D. (2010). Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPI’s. New Jersey: Wiley & Son