**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 Card Manajemen *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 jabatan Tujuan, 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 jabatan Tujuan, 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 Gaji Tujuan, 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