



**RANCANGAN PERKULIAHAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Q

No. Dokumen	12-2-1.2.06.00	Distribusi				
Tgl. Efektif	01 Maret 2014					

Judul Mata Kuliah : Manajemen Kompensasi **Semester** : 6 **Sks** : 3 . **Kode**: 31034

Dosen/Team Teaching : 1. Dr. Anik Herminingsih, M.Si
2. Evawati, SE., MSi

Diskripsi Mata Kuliah : Perkuliahan membahas masalah manajemen pengupahan, dalam hal ini mahasiswa mempelajari bagaimana manajemen pengupahan dilaksanakan dengan baik agar membantu efektivitas dan efisiensi perusahaan, sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan. Prasyarat : Manajemen sumberdaya manusia.

Kompetensi :

Mahasiswa memahami ketentuan-ketentuan kompensasi, faktor-faktor penentuan kompensasi, serta memiliki kemampuan untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan sistem kompensasi dalam organisasi perusahaan.

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
1	Mampu menjelaskan pengertian dan peranan kompensasi dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam perusahaan.	<ul style="list-style-type: none">• Pengertian kompensasi• Unsur-unsur kompensasi• Peranan kompensasi dalam Manajemen sumberdaya manusia.	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none">• Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik.• Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar• Aktif dalam berdiskusi	2,8%
2	Menjelaskan komponen kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas tenaga karyawan.	<ul style="list-style-type: none">• Kompensasi atau Imbalan Finansial• Gaji dan Upah• Fungsi Gaji dan Upah	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none">• Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik.• Dapat menjawab	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
				<p>pertanyaan diskusi dengan lancar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktif dalam berdiskusi 	
3	Mampu menjelaskan sistem kompensasi stratejik perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Paradigma Kompensasi dan Gaji Karyawan • Strategi, Kebijakan, dan Sistem Imbalan dikaitkan dengan strategi organisasi. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
4	Mahasiswa mampu menjelaskan langkah-langkah analisis jabatan dan dapat melakukan analisis jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Langkah-langkah dalam penentuan system imbalan dalam perusahaan. • Pengumpulan informasi sebagai langkah awal penentuan system imbalan perusahaan. • Anallisis Jabatan 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
5	Mampu menentukan kualifikasi sumberdaya manusia berdasarkan analisis jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan analisis jabatan, dan organisasi pelaksanaan analisis jabatan. • Hasil dari analisis jabatan dan uraian jabatan. • Hasil analisis jabatan dan kualifikasi sumberdaya manusia yang dibutuhkan. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
6	Mahasiswa mampu menyusun pemeringkatan jabatan yang akan dijadikan pedoman dalam penentuan gaji/upah.	<ul style="list-style-type: none"> • Pemeringkatan jabatan berdasarkan evaluasi jabatan. • Metode analisis jabatan dan pemeringkatan jabatan. • Masalah pangkat dan kepangkatan. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
7	Mahasiswa dapat membuat sistem standar gaji/upah berdasarkan pemeringkatan jabatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Metode penetapan upah/gaji patokan untuk setiap golongan dalam struktur peringkat jabatan. • Faktor-faktor yang menentukan patokan gaji atau standar gaji dalam perusahaan. • Bentuk Struktur standar gaji/upah dan faktor yang mempengaruhi pilihan. 	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
UJIAN TENGAH SEMESTER					20%
9	Mampu memahami pentingnya benchmarking gaji dan dapat melaksanakan benchmarking gaji.	<ul style="list-style-type: none"> • Survai atau benchmarking kompensasi atau imbalan. • Tujuan survai • Siapa yang disurvei • Cara-cara melaksanakan survai • Melakukan survai oleh perusahaan sendiri atau oleh lembaga lain. 	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
10	Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya peninjauan gaji/upah dan dapat melaksanakan peninjauan gaji/upah secara sederhana.	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi kebijakan peninjauan upah dan gaji. • Kenaikan aji umum • Kenaikan gaji perseorangan • Kenaikan gaji/upah dan produktivitas. • Mengatasi beban kenaikan gaji/upah di masa kritis. 	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
11	Mamasiswa mamapu menjelaskan perbedaan tunjangan dan fasilitas dengan gaji/upah serta dapat memberikan contoh tentang	<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan tunjangan dan fasilitas untuk karyawan. • Tunjangan tunai • Tunjangan hari raya keagamaan 	Ceramah Diskusi Presentasi kelompok	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi 	2,8%

Minggu Ke *	KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN *	BAHAN KAJIAN/MATERI PEMBELAJARAN*	BENTUK PEMBELAJARAN*	KRITERIA PENILAIAN (Indikator)*	BOBOT NILAI
1	2	3	4	5	6
	penetapan tunjangan dan fasilitas.	<ul style="list-style-type: none"> • Program pemeliharaan kesehatan • Transportasi dan fasilitas kendaraan untuk manajer. 		<p>dengan lancar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktif dalam berdiskusi 	
12	Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya mengaitkan gaji/upah dengan kinerja serta bisa memberikan contoh implementasinya dalam organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Strategi mengaitkan imbalan dengan peningkatan produktivitas secara langsung. • Menetapkan standar imbalan. • Insentif, bonus, jasa produksi, dan komisi penjualan. • Penghargaan non financial dan kinerja karyawan. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
13	Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya penentuan sistem upah terkait dengan hubungan industrial serta dapat menyusun desain gaji/upah yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> • Desain pengupahan untuk hubungan industrial. • Tipe perusahaan dan desain gaji/upah bagi karyawan. • Desain gaji/upah yang optimal. • Peran sarana hubungan industrial dalam gaji. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
14	Mahasiswa mampu menelaah dan menyimpulkan kasus-kasus dan isu-isu aktual terkait sistem kompensasi perusahaan kepada karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Kasus-kasus atau isu-isu aktual berkaitan dengan masalah gaji/upah karyawan. • UU perburuhan dan UMR • Peran pemerintah dalam pengaturan UMR. 	<p>Ceramah Diskusi Presentasi kelompok</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat membuat serta mempresentasikan paper dengan baik. • Dapat menjawab pertanyaan diskusi dengan lancar. • Aktif dalam berdiskusi 	2,8%
UJIAN AKHIR SEMESTER					30%

* catatan : Penjelasan pengisian tabel dapat dilihat dalam WI Rancangan Perkuliahan

Komponen Penilaian : Rincian besarnya bobot penilaian mata kuliah, acuan secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran : 10%**
2. UTS : 25%**
3. UAS : 25%**
4. Tugas-Tugas : 40%** (Termasuk dalam **Bobot Nilai** dalam Tabel Aktifitas Perkuliahan diluar persentasi UTS dan UAS)

***Catatan : Persentasi dari rincian tersebut sebagai ilustrasi saja, koordinator/dosen pengampuh mata kuliah dapat menyesuaikan dengan kebutuhan*

Daftar Pustaka:

1. Nawawi, Hadari.. 2005. Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
2. Sudiro, Achmad. 2010. Perencanaan Sumberdaya Manusia. Universitas Brawijaya Press. Malang.
3. Werther, William and Keith Davis. 2010. Human Resources and Personnel Management. MdGrw-Hill International Edition. New York.
4. Noe .2012. Training and Development.

Jakarta, 1 Maret 2014	Nama Fungsi	Paraf/Tanggal
Dibuat Oleh	Dosen Pengampu / Koordinator MK Dr. Anik Herminingsih, MSi	
Diperiksa Oleh	Ketua Program Studi Dr. Rina Astini, SE, MM	
Disahkan Oleh	Dekan Prof. Dr. Wiwik Utami, Ak, MS, CA	