|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **RANCANGAN PEMBELAJARAN**  **PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN**  **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS** | Q |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Dokumen | **061.423.4.35.02** |  | | | | | |
| Tgl. Efektif | 01 September 2009 |  |  |  |  |  |  |

Mata Kuliah/Sks/Smt : **MANAJEMEN KOMPENSASI/ 3 SKS**

Tujuan Umum Mata Kuliah : Mahasiswa memiliki kemampuan untuk memahami serta menjelaskan pentingnya manajemen kompensasi dalam organisasi, serta menguasai metode-metode kompensasi SDM serta peraturan perundang-undangan terkait dengan masalah kompensasi SDM. Selain itu mahasiswa memiliki kemampuan untuk membuat analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan benchmarking sebagai dasar dalam penetapan kompensasi SDM .

Tujuan khusus Mata Kuliah :

1. Mahasiswa memiliki kemampuan untuk menjelaskan pentingnya manajemen kompensasi sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM.
2. Mahasiswa mampu melaksanakan kegiatan manajemen lini dalam manajemen kompensasi sumberdaya manusia dalam organisasi.
3. Mahasiswa mampu menyusun analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan uraian pekerjaan.
4. Mahasiswa memahami dan dapat menjelaskan tentang prosedur penetapan kompensasi SDM dalam organisasi.
5. Mahasiswa mampu menjelaskan peraturan perundangan terkait masalah kompensasi SDM.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(1)**  **TATAP MUKA KE** | **(2)**  **KEMAMPUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN** | **(3)**  **BAHAN KAJIAN** | **(4)**  **BENTUK TUGAS/**  **PEMBELAJARAN** | **(5)**  **KRITERIA**  **PENILAIAN** | **(6)**  **BOBOT NILAI** |
| 1 | Mahasiswa memahami kontrak perkuliahan.  Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kompensasi SDM. | 1. Kontrak perkuliahan dan Rencana Pembelajaran. 2. Manajemen pengupahan dan pengertiannya. 3. Manajemen kompensasi sebagai salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia. 4. Ruang lingkup manajemen kompensasi. | * Dosen menjelaskan silabus kuliah, aturan perkuliahan dan sistim penilaian. * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Pembagian kelompok. | Aktivitas dalam kelas | 2% |
| 2. | Mahasiswa mampu menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah dan gaji perusahaan kepada para karyawan. | 1. Arti upah bagi pengusaha dan bagi para karyawan. 2. Upah dan kaitannya dengan perekonomian suatu Negara. 3. Faktor-faktor yang menentukan besarnya tingkat upah/kompensasi karyawan. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 3 | Mahasiswa mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan strategi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. | 1. Kinerja karyawan dan kaitannya dengan kinerja organisasi. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Manajemen kompensasi strategis sebagai pendorong kinerja karyawan dan kinerja organisasi perusahaan. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 4. | Mahasiswamampu menjelaskan motivasi,komitmen dan engagement serta keterkaitannya dengan sistem imbalan. | 1. Motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. 2. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. 3. Engagement dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. 4. Kompensasi dan keterkaitannya dengan sikap dan perilaku kerja karyawan. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 5. | Mahasiswa mampu menjelaskan analisis pekerjaan sebagai dasar penetapan kompensasi, dan mampu melaksanakan analisis pekerjaan. | 1. Analisis pekerjaan dan tujuan pelaksanaan analisis jabatan. 2. Penertian analisis jabatan dan prosedur pelaksanaan analisis jabatan. 3. Analisis jabatan sebagai dasar penetapan kompensasi bagi karyawan. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 6. | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya pemeringkatan jabatan dan mampu menyusun pemeringkatan jabatan berdasarkan evaluasi jabatan. | 1. Pengertian pemeringkatan jabatan dan kaitannyadengan manajemen kompensasi. 2. Metode-metode pemeringkatan jabatan. 3. Studi kasus pemeringkatan jabatan dengan data hipotesis. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 7. | Mahasiswa mampu menyusun skala penggajian dengan data hipotesis. | 1. Pengertian skala penggajian dan metode-metode penetapan skala penggajian. 2. Analisis penyusunan skala penggajian dengan data hipotesis. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 8 | UTS |  |  |  |  |
| 9. | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya benchmarking dan dapat melaksanakan benchmarking upah dan gaji dalam suatu industri. | 1. Pengertian dan tujuan benchmarking kompensasi. 2. Persiapan benchmarking 3. Pelaksanaan benchmarking. 4. Analisis dan pelaporan benchmarking. 5. Penggunaan hasil benchmarkingkompensasi. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 10. | Mahasiswa memahami dan mampu menjelaskan pentingnya tunjangan dan fasilitas sebagai bagian dari komepnsasi. | 1. Pengertian tunjangan dan pentingnya tunjangan bagi organisasi dan bagi karyawan. 2. Jenis-jenis tunangan. 3. Pengertian fasilitas dan pentingnya fasilitas bagi organisasi dan karawan. 4. Jenis-jenis fasilitas. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 11. | Mahasiswa mampu menjelasakan jenis-jenis insentif dan tunjangan serta pentingnya insentif dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. | 1. Penertian insentif dan jenis-jenis insentif. 2. Praktik penetapan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. 3. Insentif kelompok dan insentif individu. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **(1)**  **TATAP MUKA**  **KE** | **(2)**  **KEMAMPfUAN AKHIR YANG DIHARAPKAN** | **(3)**  **BAHAN KAJIAN** | **(4)**  **BENTUK**  **PEMBELAJARAN** | **(5)**  **KRITERIA**  **PENILAIAN** | **(6)**  **BOBOT NILAI** |
| 12 | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya peninjauan upah dan gaji serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. | 1. Peninjauan upah dan gaji karyawan. 2. Tujuan dan faktor-faktor peninjauan upah kepada para karyawan. 3. Studi kasus praktik peninjauan upah. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 13 | Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kompensasi untuk pegawai dengan karakteristik khusus. | 1. Kompensasi untuk direktur dan eksekutif senior. 2. Kompensasi untuk customer service dan staff. 3. Kompensasi untuk knowledge worker dan profesional. 4. Kompensasi internasional. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 14. | Mahasiswa memahami dan mampu menjelaskan tentang peraturan perundangan dan isu-isu terkait kompensasi atau pengupahan di Indonesia. | 1. Peraturan perundangan tentang kompensasi perusahaan kepada para karyawan. 2. Isu-isu yang sering terjadi terkait dengan sistem pengupahan dan penggajian di Indonesia. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 15. | Mahasiswa mamu menjelaskan keterkaitan sistem kompensasi dengan hubungan industrial. | 1. Pengertian dan tujuan manajemen hubungan industrial. 2. Sistem konpensasi dan keterkaitannya dengan hubungan industrial. | * Dosen menjelaskan materi kuliah. * Diskusi dan tanya jawab dengan mahasiswa. * Studi kasus | Kelengkapan dan kebenaran penjelasan, aktivitas dalam kelas | 2% |
| 16. | **UAS** |  |  |  | 50 % |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  **Dr.Wiwik Utami, SE., Msi. Ak.** | **Ketua Program Studi S-1**  **Manajemen**  **Rina Astini , SE,MM** | **Koordiantor Mata Kuliah**  **Pengembangan SDM**  **Dr. Anik Herminingsih, M.Si.** |

References :  
Armstrong, Michalel. 2007. Employee reward Management and Practice. USA Kogan Page Limited.

Ruky, Achmad. 2006. Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karywan Perusahaan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Undang-undang No.13. tahun 2003.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **SILABI**  **PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN**  **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS** | **Q** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Dokumen | **061.423.4.35.02** |  | | | | | |
| Tgl. Efektif | 01 September 2009 |  |  |  |  |  |  |

Mata Kuliah/SKS : Manajemen Kompensasi / 3 sks

Kompetensi : Mampu memahami konsep teori Manajemen Kompensasi serta praktik Manajemen Kompensasi dalam organisasi serta memahami prosedur penetapan dan implementasinya dalam organisasi.

|  |
| --- |
| Mata kuliah ini memberikan pemahaman tentang Manajemen Kompensasi sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi, dan bagaimana hubungannya dengan fungsi-fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang lain. Mata kuliah memberikan pemahaman dan pengetahuan serta praktik dalam perencanaan program Kompensasi dalam organisasi. |
| Prasyarat : Dasar Manajemen |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **URAIAN TUGAS**  **PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN**  **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS** | Q |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. Dokumen | **061.423.4.35.02** |  | | | | | |
| Tgl. Efektif | 01 September 2009 |  |  |  |  |  |  |

Mata Kuliah/Sks : **MANAJEMEN KOMPENSASI** **/ 3 SKS**

**Semester : 4**

| **TATAP MUKA** | **TUJUAN**  **TUGAS** | **URAIAN TUGAS** | | | | **KRITERIA PENILAIAN** | **BOBOT**  **NILAI** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **OBYEK GARAPAN** | **YANG HARUS DIKERJAKAN DAN BATASAN-BATASAN** | **METODE / CARA MENGERJAKAN TUGAS DAN ACUAN YANG DIGUNAKAN** | **DESKRIPSI LUARAN TUGAS YANG DIHASILKAN** |
| 1 | - | - | - | - | - | - | - |
| 1. | Mahasiswa memahami kontrak perkuliahan.  Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kompensasi SDM. | 1. Kontrak perkuliahan dan Rencana Pembelajaran. 2. Manajemen pengupahan dan pengertiannya. 3. Manajemen kompensasi sebagai salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia. 4. Ruang lingkup manajemen kompensasi. | * Membentuk kelompok/tim * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib  Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi. | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 2. | Mahasiswa mampu menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah dan gaji perusahaan kepada para karyawan. | 1. Arti upah bagi pengusaha dan bagi para karyawan. 2. Upah dan kaitannya dengan perekonomian suatu Negara. 3. Faktor-faktor yang menentukan besarnya tingkat upah/kompensasi karyawan. | * Mempresentasikan topik bahasan yang telah dipilih * Mempersiapkan pertanyaan untuk kelompok yang sedang presentasi | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi. | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 3. | Mahasiswa mampu menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan strategi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. | 1. Kinerja karyawan dan kaitannya dengan kinerja organisasi. 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. 3. Manajemen kompensasi strategis sebagai pendorong kinerja karyawan dan kinerja organisasi perusahaan. | * Mempresentasikan topik bahasan yang telah dipilih * Mempersiapkan pertanyaan untuk kelompok yang sedang presentasi | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 4. | Mahasiswamampu menjelaskan motivasi,komitmen dan engagement serta keterkaitannya dengan sistem imbalan. | 1. Motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. 2. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. 3. Engagement dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. 4. Kompensasi dan keterkaitannya dengan sikap dan perilaku kerja karyawan. | * Mempresentasikan topik bahasan yang telah dipilih * Mempersiapkan pertanyaan untuk kelompok yang sedang presentasi | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 5. | Mahasiswa mampu menjelaskan analisis pekerjaan sebagai dasar penetapan kompensasi, dan mampu melaksanakan analisis pekerjaan. | 1. Analisis pekerjaan dan tujuan pelaksanaan analisis jabatan. 2. Penertian analisis jabatan dan prosedur pelaksanaan analisis jabatan. 3. Analisis jabatan sebagai dasar penetapan kompensasi bagi karyawan. | * Mempresentasikan topik bahasan yang telah dipilih * Mempersiapkan pertanyaan untuk kelompok yang sedang presentasi | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 6. | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya pemeringkatan jabatan dan mampu menyusun pemeringkatan jabatan berdasarkan evaluasi jabatan. | 1. Pengertian pemeringkatan jabatan dan kaitannyadengan manajemen kompensasi. 2. Metode-metode pemeringkatan jabatan. 3. Studi kasus pemeringkatan jabatan dengan data hipotesis. | * Mempresentasikan topik bahasan yang telah dipilih * Mempersiapkan pertanyaan untuk kelompok yang sedang presentasi | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 7. | Mahasiswa memahami kontrak perkuliahan.  Mahasiswa mampu menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kompensasi SDM. | 1. Kontrak perkuliahan dan Rencana Pembelajaran. 2. Manajemen pengupahan dan pengertiannya. 3. Manajemen kompensasi sebagai salah satu fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia. 4. Ruang lingkup manajemen kompensasi. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 8. | **UTS** |  |  |  |  |  |  |
| 9. | Mahasiswa mampu menyusun skala penggajian dengan data hipotesis. | 1. Pengertian skala penggajian dan metode-metode penetapan skala penggajian. 2. Analisis penyusunan skala penggajian dengan data hipotesis. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 10. | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya benchmarking dan dapat melaksanakan benchmarking upah dan gaji dalam suatu industri. | 1. Pengertian dan tujuan benchmarking kompensasi. 2. Persiapan benchmarking 3. Pelaksanaan benchmarking. 4. Analisis dan pelaporan benchmarking. 5. Penggunaan hasil benchmarkingkompensasi. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 11. | Mahasiswa memahami dan mampu menjelaskan pentingnya tunjangan dan fasilitas sebagai bagian dari komepnsasi. | 1. Pengertian tunjangan dan pentingnya tunjangan bagi organisasi dan bagi karyawan. 2. Jenis-jenis tunangan. 3. Pengertian fasilitas dan pentingnya fasilitas bagi organisasi dan karawan. 4. Jenis-jenis fasilitas. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 12. | Mahasiswa mampu menjelasakan jenis-jenis insentif dan tunjangan serta pentingnya insentif dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. | 1. Penertian insentif dan jenis-jenis insentif. 2. Praktik penetapan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. 3. Insentif kelompok dan insentif individu. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 13. | Mahasiswa mampu menjelaskan pentingnya peninjauan upah dan gaji serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. | 1. Peninjauan upah dan gaji karyawan. 2. Tujuan dan faktor-faktor peninjauan upah kepada para karyawan. 3. Studi kasus praktik peninjauan upah. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 14. | Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen kompensasi untuk pegawai dengan karakteristik khusus. | 1. Kompensasi untuk direktur dan eksekutif senior. 2. Kompensasi untuk customer service dan staff. 3. Kompensasi untuk knowledge worker dan profesional. 4. Kompensasi internasional. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Kelompok yang mendapat giliran melakukan presentasi dari bhn buku wajib * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 15. | Mahasiswa memahami dan mampu menjelaskan tentang peraturan perundangan dan isu-isu terkait kompensasi atau pengupahan di Indonesia. | 1. Peraturan perundangan tentang kompensasi perusahaan kepada para karyawan. 2. Isu-isu yang sering terjadi terkait dengan sistem pengupahan dan penggajian di Indonesia. | * Mendiskusikan topik yang akan dipresentasikan * Mendiskusikan kasus pendek | * Dosen tamu menjelaskan tentang implementasi perencanaan SDM. * Diskusi/Tanya jawab. | Setiap kelompok menuliskan hasil diskusi dengan tulisan tangan pada form hasil diskusi | * Kelengkapan materi presentasi * Ketepatan jawaban * Kejelasan jawaban | 40 %  40 %  20 % |
| 16. | **UAS** |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**  **Dr.Wiwik Utami, SE., Msi. Ak.** | **Ketua Program Studi S-1**  **Manajemen**  **Rina Astini , SE,MM** | **Koordiantor Mata Kuliah**  **Manajemen Kompensasi**  **Dr. Anik Herminingsih, M.Si.** |