

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

PROGRAM STUDI	:	Ilmu Manajemen
MATA KULIAH	:	Manajemen Kinerja
BOBOT	:	3 sks
DOSEN PENGAMPU	:	Prof. Dr. Wibowo M.Phil



FAKULTAS PASKA SARJANA
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER
(RPS)

Universitas/Institut	:	Universitas Negeri Jakarta
Fakultas	:	Pascasarjana

Program Studi	:	IM MSDM
Mata Kuliah	:	MSDM
Bobot/Sks	:	3 sks
Kode Mata Kuliah	:	
Sifat	:	(1) Teori/ Diskusi (2) Seminar (3) praktikum
Pra-Syarat (jika ada)	:	
Semester	:	1 Ganjil 2016-2017
Periode Kuliah	:	September – Februari 2017
Jumlah Pertemuan tatap muka	:	16 (termasuk Uts dan Uas) x 150 menit
Jadwal Kuliah	:	Sabtu
Ruang	:	Gedung Moh. Hatta R 703
Dosen Pengampu	:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prof Dr Wibowo SE MM 2. Dr Budi Santoso MM 3. Dr Datep Purwa Saputra MM (team) 4. Dr Dewi Susita SE Msi (team)

A. DESKRIPSI SINGKAT MATA KULIAH MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Mata kuliah ini membahas tentang pemahaman dan proses manajemen kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja. pemahaman membahas pengertian dan prinsip dasar dalam menjalankan manajemen kinerja. Proses manajemen kinerja membahas tentang, perencanaan, pelaksanaan, monitoring, umpan balik, pengukuran kinerja, reviu kinerja, evaluasi kinerja dan perbaikan kinerja. Faktor-faktor yang menunjang kinerja, mencakup; mengelola produktivitas dan kualitas, mengatasi kesenjangan kinerja, pembinaan sumber daya manusia, motivasi, kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi.

B. CAPAIAN PEMBELAJARAN LULUSAN (CPL)

Ranah	Capaian Pembelajaran Lulusan
Sikap	<ol style="list-style-type: none">1. Mampu menunjukkan sikap peduli dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sebagai manajer puncak, manajer menengah, manajer pada level bawah, peneliti dan konsultan dalam bidang ilmu manajemen pada organisasi laba maupun non laba pada tingkat nasional maupun internasional.2. Mampu menunjukkan sikap konsisten dan sistematis dalam melaksanakan semua kebijakan dalam bidang ilmu manajemen.3. Mampu bersikap jujur, sopan, suka menolong, dan bekerjasama dalam bidang manajemen untuk membangun bangsa dan negara.4. Mampu menunjukkan sikap loyal, setia, dan profesional sesuai dengan keahlian dalam bidang ilmu manajemen.5. Mampu menunjukkan sikap ilmiah, yang didasarkan pada nilai-nilai dan norma-norma akademik dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dalam mengelola organisasi.6. Mampu menunjukkan sikap efisiensi, efektif dan berkesinambungan dalam mengelola organisasi.7. Mampu menunjukkan sikap tanggap dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat dalam bidang ilmu manajemen, dengan melakukan perubahan dan inovasi dalam ilmu manajemen.8. Mampu menunjukkan sikap positif dan tanggap terhadap perkembangan teknologi, baik dalam bidang <i>information technology (IT)</i>, <i>management information systems (MIS)</i>,

	<i>infrastruktur information systems (IIS), maupun design information systems (DIS) dalam bidang ilmu manajemen.</i>
Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan perubahan dan inovasi yang didasarkan data riil di lapangan, informasi yang akurat, dan pengetahuan dalam bidang manajemen yang dimiliki manajer, peneliti dan konsultan ilmu manajemen. 2. Mampu melakukan <i>sharing knowledge</i>, dalam berbagai aktivitas pengelolaan dalam bentuk <i>tacit explicit</i>. 3. Mampu menemukan konsep-konsep dan teori-teori baru dalam manajemen melalui kegiatan penelitian (disertasi dan penelitian lanjutan), mempublikasikannya melalui jurnal nasional dan internasional, baik yang diterbitkan sendiri maupun lembaga lain. 4. Mampu mendefinisikan, mengidentifikasi, menganalisis, dan mensistesis konsep, kebiasaan, norma-norma, kebijakan, aturan-aturan dalam organisasi menjadi pengetahuan yang dapat digunakan manajer, peneliti dan konsultan ilmu manajemen. 5. Mampu memperbaiki dan mengembangkan sistem manajemen yang bermutu di masa yang akan datang, dengan melakukan penelitian di bidang organisasi laba maupun non laba secara berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan bangsa dan negara. 6. Mampu merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan seminar, lokakarya, simposium, dan kegiatan ilmiah lainnya dengan melibatkan berbagai pihak, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. 7. Mampu memproyeksikan manajemen di masa yang akan datang, yang sesuai kebutuhan masyarakat Indonesia, dengan menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman terhadap organisasi usaha dan non usaha.
Keterampilan umum	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu melakukan kerjasama pada semua lini dan sektor yang bersifat lintas sektoral pada tingkat daerah, pusat, dan

	<p>internasional untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem manajemen organisasi usaha profit dan non profit.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu menggunakan dan mengaplikasikan teknologi informasi dalam bentuk sistem informasi manajemen, untuk menerima, mengolah, mengirim, menyimpan dan menemukan kembali data-data atau dokumen-dokumen yang diperlukan lembaga atau organisasi usaha laba maupun non laba. 3. Mampu memberikan kontribusi kepada semua masyarakat dari berbagai lapisan untuk memberikan layanan dan informasi melalui manajer-manajer organisasi profit maupun non profit, peneliti dan konsultan ilmu manajemen. 4. Mampu berpikir sistem untuk memecahkan masalah-masalah pada organisasi laba dan non laba. 5. Mampu menggunakan strategi manajemen yang efektif dan efisien, penggunaan sistem informasi yang terprogram, dan penggunaan teknologi informasi untuk menciptakan organisasi usaha profit dan non profit yang bermutu sesuai dengan harapan masyarakat. 6. Mampu menunjukkan outcome dalam bentuk kinerja dan komitmen yang tinggi untuk mengelola organisasi, baik pada tingkat strategis, taktikal, dan operasional. 7. Mampu menciptakan hubungan yang harmonis di antara anggota profesi dalam wadah asosiasi program studi, forum komunikasi mahasiswa, dan alumni untuk meningkatkan profesionalisme atau keahlian dalam bidang manajemen. 8. Mampu memanfaatkan dan memberdayakan teman sejawat, mahasiswa, dosen, ilmu manajemen untuk berbagi pengetahuan dan teknologi yang digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan ilmu manajemen di masa yang akan datang.
Keterampilan Khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menemukan dan merancang model-model dan aplikasi baru yang menggunakan teknologi informasi dalam

	<p>bidang manajemen (sistem informasi manajemen dan teknologi informasi) untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi para pengelola, peneliti dan konsultan ilmu manajemen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Mampu merencanakan sistem manajemen yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat Indonesia melalui aktivitas manajemen strategik dan kebijakan dalam berbagai bidang. 3. Mampu mengatur, membagi tugas, mengkoordinasikan sumberdaya manusia dengan melakukan perubahan dan pengembangan dalam bidang ilmu manajemen. 4. Mampu mengevaluasi, memonitoring, dan memberikan perbaikan dan pengembangan terhadap sistem organisasi laba maupun non laba. 5. Mampu melakukan penilaian kebutuhan, pengambilan keputusan, manajemen strategis, dan kebijakan dalam organisasi dengan menggunakan pendekatan ilmiah. 6. Mampu mempengaruhi, memberikan motivasi, memberdayakan team, mengkomunikasikan, mengelola konflik dan melakukan negosiasi dengan berbagai pihak (usaha, industri, pemerintah daerah dan pemerintah pusat) dalam penyelenggaraan organisasi yang efektif dan efisien.
--	---

C. CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH (CPMK)

CPMK	SUB-CPMK
1. Mampu melakukan kajian teoritik tentang pengertian pengertian dan	1. Mahasiswa dapat memahami manajemen kinerja

<p>prinsip dasar dan proses dalam menjalankan manajemen kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Mahasiswa dapat memahami perencanaan dan pelaksanaan kinerja. 3. Mahasiswa dapat memahami proses monitoring dan umpan balik 4. Mahasiswa dapat memahami proses penilaian dan pengukuran kinerja 5. Mahasiswa dapat memahami proses review dan evaluasi kinerja 6. Mahasiswa dapat memahami proses perbaikan kinerja 7. Mahasiswa dapat memahami dan mampu mengelola produktifitas dan kualitas 8. Mahasiswa memahami cara mengatasi kesenjangan kinerja 9. Mahasiswa dapat memahami peran motivasi dan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja 10. Mahasiswa dapat memahami peranan kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja. 11. Mahasiswa mampu membangun team.
<p>2. Mampu mengkaji konsep manajemen kinerja dalam tataran praksis,</p>	<p>Mampu menganalisis kondisi implementasi kinerja pada institusi tempat mereka bekerja berdasarkan pisau analitis teoritik</p>

3. Mampu menggunakan variable manajemen kinerja dalam proses penelitian	Mampu membuat rancangan proposal penelitian dengan mempergunakan variable dalam manajemen kinerja.
---	--

D. MATERI

POKOK MATERI	SUB MATERI
1. Manajemen Kinerja	1.1. Pengertian Manajemen Kinerja 1.2. Mengapa diperlukan manajemen kinerja 1.3. Prinsip Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Kinerja 1.4. Model Manajemen Kinerja 1.5. Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja 1.6. Tantangan Manajemen Kinerja 1.7. Perkembangan Manajemen Kinerja
2. Perencanaan Kinerja	2.1. Perencanaan Strategis 2.2. Tujuan dan Sasaran 2.3. Kesepakatan Kinerja 2.4. Perencanaan Kinerja 2.5. Standar kinerja
3. Pelaksanaan Kinerja	2.1. Lingkungan Kinerja 2.2. Memahami Kinerja

	<p>2.3. Perilaku Mendorong Kinerja</p> <p>2.4. Model Kinerja</p> <p>2.5. Indikator Kinerja</p> <p>2.6. Kinerja Organisasional</p> <p>2.7. Kinerja Individu dalam Kelompok</p>
4. Monitoring dan Umpan Balik	<p>4.1. Pengertian dan fungsi Umpan Balik</p> <p>4.2. Umpan Balik yang Efektif</p> <p>4.3. Reaksi Terhadap Umpan Balik</p>
5. Memahami Pengukuran Kinerja	<p>5.1 Desain Sistem Pengukuran Kinerja</p> <p>5.2 Keluarga dan Tipe Ukuran Kinerja</p> <p>5.3 Tindak Lanjut dan Keberhasilan Pengukuran</p>
6. Review Kinerja	<p>6.1. Pengertian Review</p> <p>6.2. Mempersiapkan review</p> <p>6,3 Mengelola review</p> <p>6.3. Tindak Lanjut review</p>
7. Evaluasi Kinerja	<p>7.1 Pengertian dan Pendekatan Evaluasi Kinerja</p> <p>7.2 Sasaran Evaluasi</p> <p>7.3 Metode Evaluasi</p>
8. Perbaiki Kinerja	<p>8.1 Pengertian Perbaikan Kinerja</p> <p>8.2 Tingkatan dan Rencana Perbaikan Kinerja</p> <p>8.3 Kebutuhan Program</p>

	8.4 Kesenjangan Kinerja 8.5 Proses Perbaikan Kinerja 8.6 <i>Performance Driven Organization</i> 8.7 Memaksimalkan Kinerja
9. Mengelola Produktivitas	9.1 Pengertian Mengelola produktivitas 9.2 Type Produktivitas 9.3 Tantangan dan Teknik Memperbaiki Produktivitas 9.4 Proses dan Pengukuran Produktivitas
10. Mengelola Kualitas	10.1 Pengertian Mengelola Kualitas 10.2 Keterlibatan dan Perbaikan Berkelanjutan 10.3 Biaya kualitas 10.4 Total Quality Management 10.5 Alat Memperbaiki Kualitas dan Kinerja 10.6 Standar Kualitas Internasional
11. Kesenjangan kinerja Pembinaan Sumber Daya Manusia	11.1 Konsep Sumber Daya manusia 11.2 Pelatihan 11.3 Coaching 11.4 Mentoring 11.5 Counselling 11.6 Perbedaan Coaching, Mentoring, dan Counselling 11.7 Kecerdasan Kinerja

<p>12. Motivasi , Kepuasan Kerja dan komitmen</p>	<p>12.1 Pengertian Motivasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>12.2 Membangun Motivasi</p> <p>12.3 Tindakan Memotivasi</p> <p>12.4 Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja</p> <p>12.5 Teori Motivasi dalam Kinerja</p> <p>12.6 Aplikasi Teori Motivasi dalam Kinerja</p> <p>12.7 Tantangan dalam Memotivasi</p> <p>12.8 Teori Kepuasan Kerja</p> <p>12.9 Mengukur Kepuasan Kerja</p> <p>12.10 Pengaruh Kepuasan Kerja</p> <p>12.11 <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>12.12 pengertian komitmen</p> <p>12.13 faktor mempengaruhi komitmen</p> <p>12.14 mengukur komitmen</p>
<p>13. Kompetensi dan Kompensasi</p>	<p>13.1 Pengertian Kompetensi dan Kompensasi</p> <p>13.2 Model Kompetensi</p> <p>13.3 Tipe Kompetensi</p> <p>13.4 Kategori Kompetensi</p> <p>13.5 Tingkat Kompensasi</p> <p>13.6 Strata Kompetensi</p> <p>13.7 Manajemen Sumber Daya Manusia</p>

	Berbasis Kompetensi 13.8 Faktor mempengaruhi Kompetensi 13.9 Mengatasi Hambatan Kompetensi 13.10 Tujuan Kompensasi 13.11 Faktor memengaruhi Kompensasi 13.12 Metode Pembayaran 13.13 Klasifikasi Kompensasi 13.14 Upah dan Gaji 13.15 Insentif 13.16 Penghargaan 13.17 Tunjangan
14. Membangun tim	14.1. Membangun tim 14.2. Kecerdasan eksekutif

E. KEGIATAN PEMBELAJARAN (METODE)

Proses pembelajaran tatap muka, dengan mempergunakan metode ceramah, Tanya jawab, diskusi dan pembahasan kasus riil.

F. TUGAS (TAGIHAN)

Tagihan berupa, penulisan paper tentang Manajemen Kinerja di tempat kerja.

G. PENILAIAN

- **Metode:**
Tes tulis, , tes performance (unjuk kerja), penulisan paper.
- **Instrumen**

Lembar/soal tes, lembar penilaian kinerja, checklist, rating scale, lembar rubric, dll.

- **Komponen dan proporsi penilaian**

1. **Tugas 1** **20%**
2. **UTS** **30%**
3. **UAS** **30%**
4. **kehadiran** **20%**

- **Kriteria kelulusan**

TINGKAT PENGUASAAN (%)	HURUF	ANGKA	KETERANGAN
86 – 100	A	4	Lulus
81 - 85	A-	3,7	Lulus
76 - 80	B+	3,3	Lulus
71 - 75	B	3,0	Lulus
66 - 70	B-	2,7	Lulus
61 - 65	C+	2,3	Lulus
56 - 60	C	2,0	Lulus
51 - 55	C-	1,7	Belum Lulus
46 – 50	D	1	Belum Lulus
0 - 45	E	0	Belum Lulus

H. PERATURAN (TATA TERTIB)

1. Hadir dalam perkuliahan tatap muka minimal 80% dari jumlah pertemuan ideal (lihat aturan akademik universitas).
2. Setiap mahasiswa harus aktif dan partisipatif dalam perkuliahan.
3. Hadir di kelas tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan/disepakati.
4. Toleransi keterlambatan adalah 10 menit. Jika melewati batas waktu toleransi maka tidak diperkenankan mengikuti perkuliahan dan dianggap alpha.
5. Ada pemberitahuan jika tidak hadir dalam perkuliahan tatap muka.
6. Selama perkuliahan berlangsung, Handphone dalam posisi *off* atau *silent*.
7. Meminta izin (dengan cara mengangkat tangan) jika ingin berbicara, bertanya, menjawab, meninggalkan kelas atau keperluan lain.

8. Saling menghargai dan tidak membuat kegaduhan/gangguan/ kerusakan dalam kelas.
9. Tidak boleh ada plagiat dan bentuk-bentuk pelanggaran norma lainnya.

I. SUMBER (REFERENSI)

1. Armstrong, Michael, *Performance Management* (alih bahasa: Tony Setiawan). Yogyakarta: Tugu, 2004.
2. Bacal, Robert, *How to manage performance*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2004.
3. Baldoni, John, *Motivation, Secret of Great Leaders*. New York: Mc Graw-Hill, 2005.
4. Bell, Julie, *Performance Intelligence at Work*. New York: Mc Graw-Hill, 2009.
5. Blanchard, Ken, and Garry Ridge, *Helping People Win at Work*. New Jersey: Ft Press, 2009.
6. Folkman, Joseph, R., *The Power of Feedback*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2006.
7. Harbour, Jerry L., *Performance Measurement*. Oregon: Productivity Press, 1997.
8. Harison, Nigel, *Improving Employee Perfomance*. London: Kogan Page Limited, 2000.
9. Harvard Business Essentials, *Coaching and Mentoring*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation, 2004.
10. Harvard Business Essentials, *Performance Management*. Boston: Harvard Business School Publishing Corporation, 2006.
11. Kirkpatrick, Donald L., *Improving Employee Performance*. New York: Amacom, 2006.
12. Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Compenies, Inc., 2001
13. Langdon, Ken, dan Christina Osborne, *Performance Reviews*. New York: DK Publishing, Inc., 2001.
14. Lawson, Ken, *Performance Reviews*. London: Axis Publishing Limited, 2005.
15. Robbins, Stephen, P., *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
16. Seymour, John, dan Martin Shervington, *Maximizing Performance*. New York: DK Publishing, Inc., 2001.
17. Stiffler, Mark, A., *Performance*. New Jersey: John Wiley& Sons, Inc., 2006.
18. Stuart-Kotze, Robin, *Performance*. London: Prentise Hall, 2006.
19. Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2014.

J. RINCIAN RENCANA KEGIATAN (SATUAN ACARA PERKULIAHAN)

RINCIAN RENCANA KEGIATAN (SATUAN ACARA PERKULIAHAN)

Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK):

1. Mampu menjelaskan pengertian manajemen kinerja dan berbagai model manajemen kinerja.
2. Mampu menjelaskan dan membuat kajian perencanaan kinerja dan analisis pelaksanaan kinerja dan pemberian umpan balik.
3. Mampu menjelaskan berbagai teknik pengukuran kinerja
4. Mampu melakukan revidu dan mengevaluasi kinerja
5. Mampu melakukan kajian tentang produktifitas dan kualitas
6. Mampu melakukan tehnik – tehnik pembinaan sumber daya manusia
7. Mampu menjelaskan pengertian Kompetensi dan Kompensasi
8. Mampu menjelaskan pengertian membangun team
9. Mampu mwnjelaskan kecerdasan Eksekutif dan memahami perbaikan kinerja
10. Mampu membuat kajian variable manajemen kinerja dengan kaidah-kaidah ilmiah.

Pert.ke(tgl.)	Capaian Pembelajaran (Sub-CPMK)	Materi	Indikator	Kegiatan pembelajaran (Metode)	Alokasi waktu	Sumber dan Media	Penilaian/tagihan
1	Mahasiswa dapat memahami manajemen kinerja	1. Pengertian Manajemen Kinerja 2. Mengapa diperlukan manajemen kinerja 3. Prinsip Dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Kinerja 4. Model Manajemen Kinerja	Mampu menjelaskan pengertian manajemen kinerja, meliputi prinsip dasar, model, tantangan dan perkembangannya	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	

		5. Kriteria Keberhasilan Manajemen Kinerja 6. Tantangan Manajemen Kinerja 7. Perkembangan Manajemen Kinerja					
2	Mahasiswa dapat memahami perencanaan dan pelaksanaan kinerja.	1. Perencanaan Strategis 2. Tujuan dan Sasaran 3. Kesepakatan Kinerja 4. Perencanaan Kinerja 5. Standar kinerja 6. Lingkungan Kinerja 7. Memahami Kinerja 8. Perilaku Mendorong Kinerja 9. Model Kinerja 10. Indikator Kinerja 11. Kinerja Organisasional 12. Kinerja Individu dalam Kelompok	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menetapkan langkah-langkah perencanaan strategis. - Mampu merumuskan tujuan dan sasaran - Mampu membedakan model kinerja - Mampu menjelaskan indicator kinerja 	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
3	Mahasiswa dapat memahami proses monitoring	1. Pengertian dan fungsi Umpan Balik 2. Umpan Balik yang Efektif 3. Reaksi Terhadap Umpan Balik	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menjelaskan konsep umpan balik. - Mampu menyusun rencana umpan 	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	

	dan umpan balik		balik				
4	Mahasiswa dapat memahami proses penilaian dan pengukuran kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desain Sistem Pengukuran Kinerja 2. Keluarga dan Tipe Ukuran Kinerja 3. Tindak Lanjut dan Keberhasilan Pengukuran 	Mampu menjelaskan dan membedakan berbagai ukuran kinerja	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
5-6	Mahasiswa dapat memahami proses review dan evaluasi kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Review 2. Mempersiapkan review 3. Mengelola review 4. Tindak Lanjut review 5. Pengertian dan Pendekatan Evaluasi Kinerja 6. Sasaran Evaluasi Metode Evaluasi 	Mampu menyusun perencanaan program review dan evaluasi kinerja.	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	

7	Mahasiswa dapat memahami proses perbaikan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Perbaikan Kinerja 2. Tingkatan dan Rencana Perbaikan Kinerja 3. Kebutuhan Program <ol style="list-style-type: none"> a. Kesenjangan Kinerja b. Proses Perbaikan Kinerja c. <i>Performance Driven Organization</i> d. Memaksimalkan Kinerja 	Mampu menganalisis dan membuat review tentang kesenjangan kinerja	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
8	uts				150		
9	Mahasiswa dapat memahami dan mampu mengelola produktifitas dan kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Mengelola Kualitas 2. Keterlibatan dan Perbaikan Berkelanjutan 3. Biaya kualitas 4. Total Quality Management 5. Alat Memperbaiki Kualitas dan Kinerja 6. Standar Kualitas Internasional 	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menjelaskan konsep produktifitas dan kualitas. - Mampu membedakan berbagai konsep mutu. 	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	

10	Mahasiswa memahami cara mengatasi kesenjangan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep Sumber Daya manusia 2. Pelatihan 3. Coaching 4. Mentoring 5. Counselling 6. Perbedaan Coaching, Mentoring, dan Counselling 7. Kecerdasan Kinerja 	Mahasiswa mampu membedakan antara, Pelatihan Coaching Mentoring dan Counselling	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
11	Mahasiswa dapat memahami peran motivasi, komitmen dan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Motivasi dan Kepuasan Kerja 2. Membangun Motivasi 3. Tindakan Memotivasi 4. Model Hubungan Motivasi dengan Kinerja 5. Teori Motivasi dalam Kinerja 6. Aplikasi Teori Motivasi dalam Kinerja 7. Tantangan dalam Memotivasi 8. Teori Kepuasan Kerja 9. Mengukur Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Mahasiswa mampu menjelaskan konsep motivasi, komitmen dan kepuasan kerja beserta indikator-indikatornya. - Mampu merumuskan variable motivasi, komitmen dan kepuasan kerja dalam menunjang kinerja. 	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	

		<p>e. Pengaruh Kepuasan Kerja</p> <p>f. <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>g. pengertian komitmen</p> <p>h. faktor mempengaruhi komitmen</p> <p>i. mengukur komitmen</p>	<p>- Mahasiswa mampu mengukur, motivasi, komitmen dan kepuasan kerja</p>				
12	<p>Mahasiswa dapat memahami peranan kompetensi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian Kompetensi dan Kompensasi 2. Model Kompetensi 3. Tipe Kompetensi 4. Kategori Kompetensi 5. Tingkat Kompensasi 6. Strata Kompetensi 7. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi 8. Faktor Memengaruhi Kompetensi 9. Mengatasi Hambatan Kompetensi 10. Tujuan Kompensasi 11. Faktor memengaruhi Kompensasi 12. Metode Pembayaran 	<p>- Mampu membedakan model kompetensi</p> <p>- Mampu membedakan teknik-teknik pemberian kompensasi</p>	<p>Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.</p>	150	<p>Buku referensi dan bahan ajar serta Power point</p>	

		13.Klasifikasi Kompensasi 14.Upah dan Gaji 15.Insentif 16.Penghargaan 17.Tunjangan					
13	Mahasiswa mampu membangun team.	1. Membangun tim yang efektif 2. Kecerdasan eksekutif	- Mampu merancang tim yang efektif - Mampu menjelaskan kecerdasan eksekutif	Pemberian materi dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint.	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
14	Mampu mengkaji konsep manajemen kinerja dalam tataran praksis dan Mampu menggunakan variable manajemen kinerja dalam proses penelitian	Praktek Manajemen kinerja.	Mampu merujuk dengan konsep yang relevan	Penyajian materi oleh mahasiswa dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint. Dilengkapi dengan paper	150	Buku referensi dan bahan ajar serta Power point	
15	Mampu mengkaji konsep manajemen	Praktek Manajemen kinerja.	Mampu merujuk dengan konsep yang relevan	Penyajian materi oleh mahasiswa	150	Buku referensi dan bahan	

	kinerja dalam tataran praksis dan Mampu menggunakan variable manajemen kinerja dalam proses penelitian			dengan presentasi disajikan dalam bentuk powerpoint. Dilengkapi dengan paper		ajar serta Power point	
16	UAS				150		

Mengetahui:
Ketua Program Studi Ilmu Manajemen

Jakarta, September 2017
Dosen,

Prof. Dr. Hamidah

Prof. Dr. Wibowo M.Phil

PETUNJUK TUGAS 1

Mata kuliah	:	Manajemen Kinerja
Semester	:	Ganjil
Sks	:	3
Tugas ke	:	1
Tujuan tugas	:	Memahami manajemen kinerja dalam praktek
Waktu Pelaksanaan tugas	:	Pertemuan ke 7
Waktu penyerahan tugas	:	Pertemuan ke 14
Uraian tugas	:	Membuat paper kelompok yang berisi kajian tentang pelaksanaan manajemen kinerja di organisasi tempat mahasiswa bekerja. Isi paper membahas atau mengkaji pelaksanaan manajemen kinerja dengan alat analisisnya adalah teori yang diperoleh selama perkuliahan.
Kriteria penilaian	:	Penyajian paper Kemampuan presentasi Kemampuan menjawab Partisipasi aktif selama diskusi

CATATAN: