



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi S2 Manajemen

Kode
Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)		KODE	Rumpun MK		BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan																																
Manajemen Kompensasi		6110103304			T=3	P=0	ECTS=6.72	3	7 Desember 2025																																
OTORISASI		Pengembang RPS		Koordinator RMK			Koordinator Program Studi																																		
				ANDRE DWIJANTO WITJAKSONO																																		
Model Pembelajaran	Case Study																																								
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																																								
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																																								
	Matrik CPL - CPMK																																								
		<div>CPMK</div>																																							
	Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																																								
		<table><tr><td rowspan="2">CPMK</td><td colspan="16">Minggu Ke</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td></tr></table>								CPMK	Minggu Ke																1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
CPMK	Minggu Ke																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																									
Deskripsi Singkat MK	Matakuliah ini bertujuan memberi rerangka dasar bagi mahasiswa untuk mampu memahami dan menganalisis tentang berbagai hal seputar kompensasi. Setelah selesai hal seputar kompensasi. Setelah selesai mengikuti perkuliahan ini, mahasiswa diharapkan mampu memahami model model kompensasi dan dapat menghitung berbagai model kompensasi yang dapat diaplikasikan dalam bisnis.																																								
Pustaka	Utama :																																								
	1. 1) Armstrong, Michalel. (2007). <i>Employee reward Management and Practice</i> . USA Kogan Page Limited. 2) Michael Rose, (2014). <i>Reward Management (HR Fundamentals)</i> , Kogan Page																																								
	Pendukung :																																								
Dosen Pengampu	Prof. Dr. Dewie Tri Wijayati Wardoyo, M.Si. Prof. Dr. Anang Kistyanto, S.Sos., M.Si. Dr. Andre Dwijanto Witjaksono, S.T., M.Si.																																								
Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bantuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]			Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)																																	
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)																																				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)		(7)	(8)																																	

1	Menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kompensasi SDM serta faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah dan gaji perusahaan kepada para karyawan.	Menjelaskan materi perkuliahan Memahami pengertian manajemen kompensasi Mengidentifikasi faktor - faktor penetapan upah dan gaji		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar tentang manajemen kompensasi serta berdiskusi dengan kelompok 3 X 50		0%
2	Menjelaskan pengertian dan ruang lingkup manajemen kompensasi SDM serta faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan upah dan gaji perusahaan kepada para karyawan.	Menjelaskan materi perkuliahan Memahami pengertian manajemen kompensasi Mengidentifikasi faktor - faktor penetapan upah dan gaji		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar tentang manajemen kompensasi serta berdiskusi dengan kelompok 3 X 50		0%
3	Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan strategi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjelaskan motivasi, komitmen dan engagement serta keterkaitannya dengan sistem imbalan.	Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menganalisis strategi kompensasi Menganalisis hubungan kompensasi dengan motivasi, komitmen dan engagement		Penugasan membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan berdiskusi dengan kelompok 3 X 50		0%
4	Menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan strategi kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta menjelaskan motivasi, komitmen dan engagement serta keterkaitannya dengan sistem imbalan.	Menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menganalisis strategi kompensasi Menganalisis hubungan kompensasi dengan motivasi, komitmen dan engagement		Penugasan membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar, dan berdiskusi dengan kelompok 3 X 50		0%
5	Menjelaskan analisis pekerjaan sebagai dasar penetapan kompensasi, dan mampu melaksanakan analisis pekerjaan serta menjelaskan pentingnya pemeringkatan jabatan dan mampu menyusun pemeringkatan jabatan berdasarkan evaluasi jabatan.	Menganalisis pekerjaan dan jobdesc karyawan Mengidentifikasi dan menganalisis jabatan karyawan Mengklasifikasi jabatan karyawan Studi kasus		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar tentang persediaan Latihan menghitung biaya persediaan Latihan mengidentifikasi dan menganalisis jabatan Latihan pemeringkatan jabatan Menyelesaikan studi kasus 3 X 50		0%

6	Menjelaskan analisis pekerjaan sebagai dasar penetapan kompensasi, dan mampu melaksanakan analisis pekerjaan serta menjelaskan pentingnya pemeringkatan jabatan dan mampu menyusun pemeringkatan jabatan berdasarkan evaluasi jabatan.	Menganalisis pekerjaan dan jobdesc karyawan Mengidentifikasi dan menganalisis jabatan karyawan Mengklasifikasi jabatan karyawan Studi kasus		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar tentang persediaan Latihan menghitung biaya persediaan Latihan mengidentifikasi dan menganalisis jabatan Latihan pemeringkatan jabatan Menyelesaikan studi kasus 3 X 50		0%
7	Menyusun skala penggajian dengan data hipotesis.	Memahami skala dan metode penetapan skala penggajian Menganalisis skala penggajian berbasis data hipotesis		Penugasan membaca literatur dan berdiskusi dengan kelompok Latihan menganalisis skala penggajian 3 X 50		0%
8	UTS			3 X 50		0%
9	Memahami pentingnya benchmarking dan dapat melaksanakan benchmarking upah dan gaji dalam suatu industri.	Menjelaskan pengertian dan tujuan benchmarking kompensasi Meempersiapkan pelaksanaan benchmarking Menganalisis dan mengevaluasi pelaksanaan benchmarking Memahami penggunaan hasil benchmarking		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar tentang benchmarking Latihan menganalisis dan menyusun laporan benchmarking 3 X 50		0%
10	Memahami dan mampu menjelaskan pentingnya tunjangan dan fasilitas sebagai bagian dari kompensasi.	Memahami pengertian dan fungsi tunjangan bagi perusahaan dan karyawan Memahami jenis-jenis tunjangan Memahami pengertian dan fungsi fasilitas Memahami jenis-jenis fasilitas perusahaan		Penugasan membaca literatur, mendengarkan penjelasan pembelajar dan berdiskusi dengan kelompok 3 X 50		0%
11	Menjelaskan jenis-jenis insentif dan tunjangan serta pentingnya insentif dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.	Memahami jenis insentif dan tunjangan Menghitung Kebutuhan insentif dan tunjangan untuk meningkatkan kinerja karyawan		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar 3 X 50		0%
12	Menjelaskan pentingnya peninjauan upah dan gaji serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.	Menganalisis upah karyawan Memahami tujuan dan faktor pemberian upah karyawan Studi kasus		Latihan menghitung dan menganalisis upah untuk karyawan Penugasan membaca literatur dan berdiskusi dengan kelompok Menyelesaikan studi kasus 3 X 50		0%

13	Menjelaskan manajemen kompensasi untuk pegawai dengan karakteristik khusus.	Memahami konsep kompensasi untuk pr petinggi perusahaan Memahami konsep kompensasi untuk karyawan seperti customer service dan staff Memahami dan menjelaskan konsep kompensasi untuk knowledge worker dan profesional Memahami konsep kompensasi secara internasional.		Penugasan membaca literatur dan berdiskusi dengan kelompok 3 X 50			0%
14	Menjelaskan tentang peraturan perundangan dan isu-isu terkait kompensasi atau pengupahan di Indonesia.	Memahami peraturan perundangan kompensasi Memahami keadaan dan isu yang sedang terjadi pada sistem pengupahan		Penugasan membaca literatur, berdiskusi, dan bertukar informasi mengenai isu-isu kompensasi yang sedang terjadi 3 X 50			0%
15	Menjelaskan keterkaitan sistem kompensasi dengan hubungan industrial.	Memahami pengertian dan tujuan hubungan industrial Menguraikan sistem kompensasi dan hubungan industrial		Penugasan membaca literatur dan mendengarkan penjelasan pembelajar Penugasan mengidentifikasi sistem kompensasi dan keterkaitannya dengan hubungan industrial 3 X 50			0%
16	UAS			3 X 50			0%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
		0%

Catatan

- Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang prodinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
- CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-Prodi) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
- CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
- Sub-CPMK Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
- Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
- Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
- Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
- Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
- Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
- Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.

11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.