

Dosen. : DIDIN SOLEHUDIN  
 Matakuliah : (0295) MANAJEMEN KINERJA DAN KOMPENSASI  
 SKS : 3  
 Kelas : 64442  
 Jumlah Mahasiswa : 48

BAP

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
01	204-b7	13 Maret 2023	konsep manajemen kinerja	nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 13 maret 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pengajaran 1 pengertian kinerja menurut beberapa ahli dan definisi manajemen kinerja 2 mengapa diperlukan manajemen kinerja 3 prinsip dasar manajemen kinerja 4 ruang lingkup manajemen kinerja 5 model manajemen kinerja 6 pengembangan manajemen kinerja	Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:38:00 Keluar: 19:32:06
02	204-b7	20 Maret 2023	perencanaan dan pelaksanaan kinerja	nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 20 maret 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman materi 1 perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu siklus manajemen kinerja dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah merencanakan perencanaan strategis organisasi yang tujuan utama suatu organisasi 2 perencanaan strategis adalah proses memformulasikan mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya 3 tiga asumsi tentang perencanaan strategis - rencana strategis dibuat dengan sengaja - perencanaan strategis terjadi ketika sasaran sekarang ini tidak lag dapat dipenuhi - sasaran organisasional baru memerlukan rencana strategi baru 4 tujuan dan sasaran pertama kali yang harius dipertimbangkan adalah visi dan misi organisasi 5 tujuan dan sasaran	Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:33:37 Keluar: 19:27:23

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>harus dapat di kuantitatifkan sehingga dapat diukur dalam bentuk angka - tujuan kinerja - integrasi tujuan - gol content - goal commitmnet - sasaran kinerja smart specific measurable attainable result oriented time bound timely 6 kesepakatan kinerja 7 perencanaan kinerja 8 waktu perencanaan 9 standar kinerja 10 pelaksanaan kinerja lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan 11 prilaku mendorong kinerja 12 performance blocking behavior 13 hubungan prilaku dengan prestasi manajemen 14 kinerja organisasional</p>	
03	204-b7	27 Maret 2023	pengelolaan aktivitas dan kualitas	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 27 maret 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman materi 1 pengertian produktivitas menurut belcher adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan 2 tipe produktivitas - total productivity ratio - parsial productivity ratio 3 kesalahan dalam memberikan makna dalam produktivitas menurut belcher - produktivitas sering disamakan dengan produksi - pemberian definisi masukan - produktivitas menghadapi kompleksitas praktis karena keluran oranisasi sulit didefinisikan - komplikasi terhadap pengertian kualitas 4 mengelola kualitas menurut heizer render kemampuan produk jasa memenuhi kebutuhan pelanggan 5 pelanggan melihat kualitas dari dimensi - corformance to spesification - value - fitnes for use - support - psikological impression 6 konseumen melihat kualitas dari dimensi - performance - feature - reability - conformance - durability - serviceability - aesthetic - safety - other perception 7 dimensi kulaitas jasa - time and timeliness - completeness - courtesy - accessibility</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:31:49 Keluar: 19:28:02</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>and convnience - accuracy - responsiveness 8 kualitas sebagai sejata persaingan 9 biaya kualitas 10 total quality manajemen 11 alasan penggunaan tqm 12 quality function deployment 13 proses benchmarking 14 purchasing consideration</p>	
04	204-b7	3 April 2023	pengukuran dan penilaian kinerja	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 03 april 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran 1 pengkuran kinerja pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahuia apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan 2 persyaratan dalam pengukuran kinerja - dalama posisi mengamati prilaku dan kinerja yang telah terjadi menjadi kepentingan pribadi - mampu memahai tentang dimensi atau gambaran kinerja - mempunyai pemahaman tentang format skala dan instrumennya - harus termotivasi untuk melakukan pekerjaanrating secara sadar 3 masalah yang timbul dalam pengukuran - terdapat banyak ukuran - pengukuran tidak ada hubungan dengan strategi - pengkuran bersifat bias terhadap hasil - sistem reward tidak sejajar dengan ukuran kinerja - pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasarkan tim 4 kriteria ukuran dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil 5 karakteristik ukuran kinerja - secara akurat mengukur variabel kunci kinerja - termasuk basis komparasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik - dukumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu - dapat dianalisis secara makro dan mikro - tidak mudahdi manipulasi untuk mencapai harapan hasil yang di inginkan 6 klasifikasi ukuran kinerja - produktivitas - kualitas - ketepatan</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:32:19 Keluar: 19:29:48</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>waktu - cycle time - pemnafaat sumber daya - biaya ukuran uang ukuran waktu ukuran pengaruh reaksi 7 klasifikasi ukuran yang bersifat pelayanan - productivity indicator - utilization rate - time target - volume of service - demand atau service provision 8 tipe pengukuran - langsung tidak langusng - objektif subjektif 9 penilaian kinerja adalah proses yang mana kinerja individu di ukur dan dievaluasi 10 manfaat penilaian kinerja - penilaina kinerja dilakukan dengan hati hati dapat membantu memperbaiki kinerja pejerka masa sepanjang tahun - proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari bagian sdm yang dapat membantu organisasi berhasil - merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif 11 hubungan antara budaya kerja organisasi dengan penilain individu - functional work culture - proses work culture - time-base work culture - network work culture 12 proses penilai kinerja yang berhasil tergantung pada beberapa dasar utama - timing - clarity - consistency</p>	
05	204-b7	10 April 2023	umpan balik dan review kinerja	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 10 april 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran 1 pengertian umpan balik awalnya bersifat top-down di mana atasan menyampaikan penilaiannya atas kinerja bawahannya sehingga diharapkan bawahan dapat memperbaiki kinerja nya seperti diharapkan atasannya 2 fungsi umpan balik - fungsi instruksional - fungsi motivasional 3 penerima umpan balik - karakteristik individu - persepsi penerima - evaluasi kognetif penerima 4 umpan balik non tradional menunjukan umpan balik tidak hanya dari atas kebawah dan adanya beberpa sumber umpab balik 5 reaksi terhadap umpan balik - denial atau</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:31:48 Keluar: 19:28:00</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>pengingkaran - balance atau seimbang  - sikap sehat terhadap umpan balik -  memperbaiki kemampuan menerima  umpan balik 6 pengertian riview  kinerja merupakan penilaian formal  oleh atasan atau manager terhadap  bawahannya atas kinerja dalam  periode waktu tertentu yang disepakati  7 menurut lowson arti penting review  kinerja bagi individu - feedback atau  umpan balik - improving performance  atau memperbaiki kinerja -  determining pay raises atau  mempertimbangkan kenaikan upah  gaji - renewal of the work contract atau  pembaruan kontrak kerja - determine  development needs atau  mempertimbangkan kebutuhan  pengembangan 8 manfaat kinerja bagi  individu manajerial organisasi 9 type  review kinerja - self assessment review  - top down review - peer review -  subordinate review - stake holder  review - 360 degree review 10  mempersiapkan review - persiapan -  penilaian kinerja - identifikasi tujuan -  merencanakan ke depan - menciptakan  lingkungan positif - bersifat objektif -  merencanakan struktur -  mempersiapkan wawancara</p>	
06	204-b7	17 April 2023	evaluasi dan perbaikan kinerja	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar  didin solehudin mata kuliah  manajemen kinerja kompensasi  tanggal perkuliahan 17 april 2023 hari  jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg  0295 37 a metode perkuliahn secara  ptm offline link video pembelajaran  my best bsi ac id rangkuman  pembelajaran 1 pengertian evaluasi  kinerja menurut newstorm dan davis  adalah suatu proses mengevaluasi  kinerja pekerja membagi informasi  dengan mereka dan mencari cara  memperbaiki kinerjanya 2 pendekatan  evaluasi kinerja - pendekatan sikap -  pendekatan prilaku - pendekatan hasil -  pendekatan kontingensi 3 sasaran  evaluasi kinerja - administrasi  penggajian - umpan balik kinerja -  identifikasi kekuatan dan kelemahan  individu - mendokumentasikan  keputusan pegawai - penghargaan</p>	<p>Tepat Waktu  Jadwal:  17:30-19:30  Masuk:  17:31:32  Keluar:  19:32:36</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>terhadap kinerja individu - mengidentifikasi kinerja buruk - membantu dalam mengidentifikasi tujuan - menetapkan keputusan promosi - pemberhentian pegawai - evaluasi pencapaian tujuan 4 metode evaluasi kinerja - written essays - critical incidents - graphic rating scale - behavioral anchored rating scale - group order ranking - individual ranking - paired comparison 5 perbaikan kinerja perbaikan kinerja tidak hanya dilakukan apabila prestasi kerja tidak seperti diharapkan perbaikan kinerja harus pula dilakukan walaupun seseorang tim atau organisasi telah mampu mencapai prestasi kerja yang diharapkan karena organisasi tim maupun individu di mana di masa depan dapat menetapkan target kuantitatif yang lebih tinggi atau dengan kualitas yang lebih tinggi 6 kriteria rencana perbaikan kinerja - praktis - orientasi pada waktu - spesifik - melibatkan komitmen 7 kesenjangan kinerja kesenjangan kinerja merupakan perbedaan antara keadaan kinerja sekarang dan bagaimana wujud yang diinginkan di waktu yang akan datang hal tersebut menyangkut orang dalam berbagai bentuk manfaatnya kebanyakan adalah pada kesenjangan fundamental pada kinerja orang 8 perbaikan kinerja berkelanjutan untuk menjaga efektivitas optimal maka harus secara berkelanjutan menyesuaikan perilaku anda pada perubahan kecil secara konstan yang terjadi pada pekerjaan 9 performance driven organization apabila organisasi dapat menyatukan pendekatan manajemen kinerja maka dapat mengubah perilaku orang pekerja difokuskan pada produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan strategi organisasi dengan hasil daya saing berkelanjutan yang mendorong pendapatan menurunkan biaya dan memperbaiki keuntungan</p>	
07	204-b7	8 Mei 2023	Review Materi Kuis	nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah	Tepat Waktu Jadwal:

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 08 mei 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pengajaran quis dan review materi pertemuan ke-1 sampai pertemuan ke-6	17:30-19:30 Masuk: 17:34:05 Keluar: 19:31:43
<b>08</b>	-	-	(UTS)	-	-
<b>09</b>	204-b7	29 Mei 2023	konsep Dasara Kompensasi	nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 29 mei 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pengajaran 1 beberapa pengertian manajemen kompensasi menurut beberapa ahli 2 kompensasi balas jasa memberikan manfaat - untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari hari - untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya - untuk menimbulkan semangat dan kegembiraan kerja - untuk meningkatkan status sosial dan prestise karyawan 3 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di sebuah organisasi - berat ringannya suatu pekerjaan - kemampuan kerja dari karyawan tersebut - jabatan atau pangkat - pendidikan - lama bekerja - kemampuan perusahaan 4 kesulitan manajemen dalam menerapkan sistem merit pay 5 prinsip-prinsip yang digunakan dalam pemberian kompensasi 6 faktor kewajaran atau keadilan yang mempengaruhi sistem kompensasi mencakup tiga dimensi diantaranya dimensi internal dimensi eksternal dimensi individual 7 tujuan manajemen kompensasi menurut samsudin - pemenuhan kebutuhan ekonomi - meningkatkan produktivitas kerja - memajukan organisasi atau perusahaan - menciptakan keseimbangan dan keahlian 8 tujuan	Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:34:50 Keluar: 19:24:53

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>pemberian kompensasi menurut rivai - memperoleh sdm yang berkualitas - mempertahankan karyawan yang ada - menjamin keadilan 9 pentingnya kompensasi harus memenuhi beberapa - jika kompensasi diberikan kepada pegawai adalah berupa gaji maka hendaknya dibangun sistem penggajian didasarkan pada nilai jabatan atau job value - apabila kompensasi tersebut bersifat insentif maka rumusan dan formula hitungannya harus dibuat sederhana dan rasional sehingga mudah bagi pegawai untuk membuat perhitungan sendiri mengenai berapa besar upaya yang harus dikerahkan agar mendapatkan imbalan jasa insentif dan premi sesuai dengan yang diharapkan - kinerja atau prestasi kerja yang hendak dicapai harusnya spesifik dan dapat diukur - standar atau target produksinya dapat dijangkau tidak terlalu tinggi dan tidak pula terlalu rendah - besaran atau nilainya cukup berarti - pembayarannya harus sesegera mungkin - hindari kemungkinan terjadinya duplikasi atau double reward</p>	
10	204-b7	5 Juni 2023	Kompensasi Upah Keamanan dan Kesehatan	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 05juni 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran 1 kompensasi upah upah menurut hasibuan adalah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati membayarnya salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan upah adalah jumlah upah yang diterima pegawai harus memiliki internal equity dan eksternal equity equity menentukan upah oleh perusahaan dapat ditempuh dengan 1 mengenal saja tugas jabatan 2 mengevaluasi jabatan 3 melakukan survei 4 menentukan tingkat upah 2 kompensasi keamanan keamanan atau</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:31:09 Keluar:</p>

<b>Pertemuan</b>	<b>Ruangan</b>	<b>Tanggal</b>	<b>Bahan Kajian</b>	<b>Berita Acara Pengajaran</b>	<b>Kehadiran</b>
				<p>safety menurut samsudin adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan kecelakaan secara umum kewajiban organisasi atau perusahaan dan meningkatkan keamanan atau keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai berikut 1 memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi karyawan 2 mematuhi semua standar dan syarat kerja 3 mencatat semua peristiwa kecelakaan terjadi berkaitan dengan keselamatan kerja 2 kompensasi kesehatan kompensasi kesehatan menurut syamsudin kesehatan pada dasarnya mencakup kesehatan jasmani dan rohani dengan demikian penciptaan lingkungan kerja yang sehat dapat dilakukan dengan hal-hal sebagai berikut 1 menjaga kesehatan karyawan dari berbagai gangguan penglihatan pendengaran kelelahan dan sebagai 2 menyediakan fasilitas fasilitas pengobatan dan pemeriksaan kesehatan bagi karyawan dengan berbagai kemudahan sehingga terjangkau bagi setiap karyawan yang memerlukannya quality of work life atau qwl beberapa di antaranya adalah 1 asuransi jiwa 2 kompensasi akibat pekerjaan 3 asuransi cacat tubuh 4 biaya rumah sakit 5 jaminan pengobatan lainnya</p>	
<b>Pertemuan</b>	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
<b>11</b>	204-b7	12 Juni 2023	Kompensasi intesnsif	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 12 juni 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran 1 kompensasi insentif atau incentive compersation adalah program program kompensasi yang mengaitkan bayaran atau pay dengan produktivitas 2 prinsip dasar kompensasi insentif tidak ada sistem kompensasi yang terbaik penggunaannya merupakan kombinasi dari berbagai bentuk gaji</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:32:50 Keluar: 19:21:52</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>bukan merupakan satu-satunya yang memotivasi pekerja 3 jenis-jenis insentif a insentif individu atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai individu secara umum terdapat tiga macam yaitu -piece work - production bonus -pay for knowlege compensation b insentif kelompok atau insentif yang diterimakan kepada pegawai sebagai kelompok secara umum dikenal adanya empat jenis kelompok insentif kelompok ini - production sharing plan -profit sharing plan -cost reduction plan -insentif bagi eksekutif 4 tujuan insentif menurut beberapa ahli -menurut simamora tujuan mendasar dari semua program insentif atau incentive plans adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif -menurut rivai tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya -menurut harianja dari sudut pandang perusahaan insentif ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan dari sudut pandang pegawai untuk mengkompensasi usaha yang lebih keras yang diberikan oleh perusahaan - handoko mengemukakan bahwa tujuan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapa tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar</p>	
12	204-b7	19 Juni 2023	Kompensasi Tunjangan dan Pelengkap	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 19 juni 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkulihian secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkumana pembelajaran rangkumanpengajaran 1 pengertian tunjangan simamora mengemukakan tunjangan karyawan atau employee benefit adalah pembayaran pembayaran atau payment</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:32:20 Keluar: 19:25:50</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>dan jasa jasa atau service yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan itu 2 tujuan pemberian tunjangan - meningkatkan daya tarik perusahaan atau organisasi bagi calon pegawai baru - meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa betah dalam iklim sosial penuh kebersamaan hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya team work - memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif 3 menurut wungu dan brotoharsojo sekurang-kurangnya dikenal ada tiga jenis tunjangan atau fringe benefit tunjangan untuk keamanan dan kesehatan atau security and health tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak tidak aktif bekerja atau payment for time not work tunjangan untuk pelayanan kepada pegawai atau employee service 4 kompensasi pelengkap kompensasi pelengkap atau fringe benefit tersebut dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan atau pekerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan dalam jangka panjang 5 manfaat kompensasi pelengkap penarikan lebih efektif meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan penurunan turnover karyawan dan absensi pengurangan kelelahan pengurangan pengaruh serikat karyawan hubungan karyawan hubungan masyarakat yang lebih baik pemuasan kebutuhan kebutuhan karyawan menimalisasi biaya kerja lembur mengurangi kemungkinan intervensi pemerintah 6 time off benefit berbagai bentuk waktu tidak bekerja yaitu karyawan tetap menerima pembayaran upah mencakup sebagai berikut 1 istirahat on the job 2 hari-hari sakit 3 liburan dan cuti 4 alasan-alasan lain</p>	
13	204-b7	26 Juni 2023	Kompensasi Gaji	nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah	Tepat Waktu Jadwal:

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 26 juni 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran rangkuman pengajaran 1 pengertian gaji gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi 2 tujuan pemberian gaji 1 ikatan kerjasama 2 kepuasan kerja 3 pengadaan efektif 4 motivasi 5 stabilitas karyawan 6 disiplin 7 pengaruh serikat buruh 8 pengaruh asosiasi dalam usaha sejenis atau kadin 9 pengaruh pemerintah 3 struktur gaji pegawai negeri berbasis kinerja dan merit poin dalam melaksanakan kegiatan evaluasi jabatan ada sejumlah prinsip yang harus diketahui dan dipegang teguh oleh mereka yang ditunjuk menjadi pelaksanaannya prinsip-prinsip tersebut adalah 1 yang dievaluasi adalah jabatan bukan pegawai yang menduduki jabatan tersebut 2 jabatan-jabatan dievaluasi seperti apa adanya pada saat evaluasi 3 evaluasi jabatan bukanlah sebuah proses matematis atau sains evaluasi jabatan pada dasarnya adalah sebuah proses perkembangan intelektual dengan menggunakan akal sehat atau common sense 4 menetapkan penetapan nilai sebuah jabatan harus dicapai melalui pembahasan dan kesepakatan tim bukan melalui hitung-hitungan atau voting 5 semua keputusan yang dibuat adalah keputusan bersama dan harus dipertahankan bersama-sama 4 dengan demikian informasi yang diperlukan adalah segala hal atau aspek mengenai jabatan tersebut yang terkait semua faktor yang akan dinilai informasi apa saja yang diperlukan diuraikan sebagai berikut 1 identitas jabatan meliputi nama jabatan atau pekerjaan nama pemegang jabatan saat ini nama satuan kerja nama satuan kerja utama nama</p>	<p>17:30-19:30 Masuk: 17:33:20 Keluar: 19:20:05</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>instansi 2 ikhtisar jabatan atau fungsi atau tanggung jawab pokok jabatan 3 tataran organisasi titik dimana tempat beradanya jabatan atau pekerjaan ini dalam struktur organisasi instansi saat ini 4 tugas tugas yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan ini 5 tanggung jawab supervisi atau pengawasan terhadap pegawai lain 6 panduan untuk melaksanakan pekerjaan apakah tersedia panduan titik bagaimana bentuk panduan tersebut apakah dalam bentuk umum atau prosedur yang sangat spesifik atau rinci 7 pengawasan yang diterima oleh atasan 8 tanggung jawab yang berbentuk material atau financial 9 wewenang yang dimiliki 10 cakupan kerja rencana kerja 11 hubungan hubungan kerja yang harus dilakukan 12 karakteristik khusus jabatan 13 kegiatan fisik dan lingkungan kerja yang bersifat fisik 14 kondisi-kondisi khusus 15 persyaratan jabatan</p>	
14	204-b7	3 Juli 2023	Kompesasi Pensiun dan Tabungan Hari Tua	<p>nip 202109221 nama dosen pengajar didin solehudin mata kuliah manajemen kinerja kompensasi tanggal perkuliahan 03 juli 2023 hari jam senin 17 30 19 30 wib kelas kg 0295 37 a metode perkuliahan secara ptm offline link video pembelajaran my best bsi ac id rangkuman pembelajaran 1 kompensasi pensiun karyawan adalah dana yang dibayarkan kepada secara reguler dengan interval tertentu kepada seorang karyawan atau pekerja dan keluarganya setelah berhenti dari organisasi atau perusahaan pensiun diberikan bagi karyawan atau pekerja yang telah bekerja di perusahaan atau organisasi untuk masa tertentu 2 menurut saydam pada umumnya seorang karyawan yang telah pensiun maka ada beberapa macam kompensasi atau penghasilan yang diterimanya sebagai penghasilan bagi kehidupan hari tua bersama keluarganya kompensasi kompensasi itu adalah uang pensiun tabungan hari tua dan asuransi sosial 3 asuransi sosial tenaga kerja adalah suatu</p>	<p>Tepat Waktu Jadwal: 17:30-19:30 Masuk: 17:32:05 Keluar: 19:19:35</p>

Pertemuan	Ruangan	Tanggal	Bahan Kajian	Berita Acara Pengajaran	Kehadiran
				<p>perusahaan asuransi sosial tenaga kerja yang bertujuan memberikan perlindungan pemeliharaan dan meningkat peningkatan kesejahteraan tenaga kerja atau karyawan beserta keluarganya ketika yang bersangkutan mengalami resiko sosial 4 macam- macam konsentrasi uang pensiun adalah uang pensiun yang dapat diterimanya sekaligus atau setiap bulan dari perusahaan uang tht yang dikelola oleh yayasan dana pensiun yang dibentuk atau didirikan oleh perusahaan tersebut asuransi taspen yang berasal dari tabungan karyawan sendiri uang asuransi sosial tenaga kerja yang iuran premi yang dibayarkan oleh perusahaan secara kolektif untuk semua pegawai uang pertanggungungan melalui asuransi komersial bila peserta meninggal dunia 5 kompensasi tabungan hari tua pengertian tabungan hari tua menurut saydam tabungan hari tua adalah jaminan yang dipupuk oleh pegawai sendiri dan bantuan perusahaan di samping pensiun yang diterimanya</p>	
15	-	-		-	-
16	-	-	(UAS)	-	-

Presensi Mahasiswa

Nim	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
<b>64200634</b>	nertina siringoringo	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	12
<b>64200803</b>	risma pramita	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	10
<b>64210219</b>	ericka yolanda sari	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	12
<b>64210352</b>	huraira	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	9
<b>64210550</b>	nely r	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	9
<b>64210582</b>	muhamad nur aziz	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	9
<b>64210728</b>	melinda anatasya bahrudin	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7
<b>64210793</b>	abdul rozi	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	11
<b>64210844</b>	nosi nabila	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	11
<b>64210854</b>	fitri jazela zahra	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	9
<b><u>64210896</u></b>	tomas ronaldo	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	12
<b><u>64210915</u></b>	aditya pratama	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64210922</u></b>	aditiya suharyadi	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6
<b><u>64210978</u></b>	muhammad agus ramadan	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	10
<b><u>64211040</u></b>	amanda gita cahyani	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64211104</u></b>	ainayah alfatiha	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64211171</u></b>	rahmita octavia	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64211265</u></b>	rizki rahmad utami	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64211294</u></b>	alsa lolita	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	7
<b><u>64211402</u></b>	gabriyela jou ito	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	10
<b><u>64211404</u></b>	nurul choiriyah	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	11
<b><u>64211415</u></b>	noviani syabrina	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	9
<b><u>64211469</u></b>	listen malau	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	12

Nim	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
<b><u>64211493</u></b>	loeky alamsah	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	12
<b><u>64211547</u></b>	gloria sifra kurniawan	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
<b><u>64211550</u></b>	siti solihat	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b><u>64211625</u></b>	nabila putri febrianti	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	11
<b><u>64211638</u></b>	erika robekca panjaitan	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	11
<b><u>64211639</u></b>	bayu nova anggoro	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	13
<b><u>64211701</u></b>	yulia riani	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	12
<b><u>64211837</u></b>	muhammad ibra muchtari	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8
<b><u>64211974</u></b>	putri dianingtyas	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	10
<b><u>64211975</u></b>	novita sari	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	8
<b><u>64211989</u></b>	rizka aulia	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	9
<b><u>64212004</u></b>	annisa purwandari	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6
<b><u>64212010</u></b>	adhe sya'banita parros	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	11
<b><u>64212019</u></b>	septia renisa siallagan	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	7
<b><u>64212061</u></b>	nuraeni	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	11
<b><u>64212221</u></b>	mey linda	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	10
<b><u>64212238</u></b>	hafidz alauddin rafi	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	12
<b><u>64212253</u></b>	muhammad alfarizi	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	10
<b><u>64212263</u></b>	rizki fadillah	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
<b><u>64212357</u></b>	dhea nur oktafiani	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b><u>64212386</u></b>	dewi rahayu ningsih	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	10
<b><u>64212411</u></b>	ersita amelya	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	10
<b><u>64212421</u></b>	agung inton	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6

Nim	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Jumlah
<b><u>64212428</u></b>	anton fadillah	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6
<b><u>64228001</u></b>	ilah fitri yani	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5

Pertemuan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
<b>Jumlah hadir</b>	45	44	44	43	42	24	41	0	23	25	31	18	26	40	0	0

PENILAIAN MAHASISWA

<b>NIM</b>	<b>NAMA</b>	<b>Presensi</b>	<b>TUGAS</b>	<b>UTS</b>	<b>UAS</b>	<b>GRADE AKHIR</b>
64200634	nertina siringoringo	92	85	96	98	A
64200803	risma pramita	77	70	48	98	B
64210219	ericka yolanda sari	92	85	98	100	A
64210352	huraira	69	65	100	100	A
64210550	nely r	69	70	92	0	D
64210582	muhamad nur aziz	69	70	90	92	A
64210728	melinda anatasya bahrudin	54	80	98	96	A
64210793	abdul rozi	85	80	94	82	A
64210844	nosi nabila	85	90	98	92	A
64210854	fitri jazela zahra	69	80	0	98	C
<u>64210896</u>	tomas ronaldo	92	95	92	90	A
<u>64210915</u>	aditya pratama	100	85	98	100	A
<u>64210922</u>	aditiya suharyadi	46	70	92	58	C
<u>64210978</u>	muhammad agus ramadan	77	70	96	96	A
<u>64211040</u>	amanda gita cahyani	100	95	100	84	A
<u>64211104</u>	ainayah alfatiha	100	95	92	98	A
<u>64211171</u>	rahmita octavia	100	70	90	100	A
<u>64211265</u>	rizki rahmad utami	100	95	98	100	A
<u>64211294</u>	alsa lolita	54	70	94	28	C
<u>64211402</u>	gabriyela jou ito	77	75	96	84	A
<u>64211404</u>	nurul choiriyah	85	95	92	96	A
<u>64211415</u>	noviani syabrina	69	90	62	14	C
<u>64211469</u>	listen malau	92	95	98	98	A
<u>64211493</u>	loeky alamsah	92	80	92	100	A

<b>NIM</b>	<b>NAMA</b>	<b>Presensi</b>	<b>TUGAS</b>	<b>UTS</b>	<b>UAS</b>	<b>GRADE AKHIR</b>
<u>64211547</u>	gloria sifra kurniawan	15	0	98	98	C
<u>64211550</u>	siti solihat	8	70	0	0	E
<u>64211625</u>	nabila putri febrianti	85	85	100	94	A
<u>64211638</u>	erika robekca panjaitan	85	80	92	92	A
<u>64211639</u>	bayu nova anggoro	100	90	82	100	A
<u>64211701</u>	yulia riani	92	95	84	82	A
<u>64211837</u>	muhammad ibra muchtari	62	80	92	96	A
<u>64211974</u>	putri dianingtyas	77	65	90	98	A
<u>64211975</u>	novita sari	62	75	0	94	C
<u>64211989</u>	rizka aulia	69	95	98	100	A
<u>64212004</u>	annisa purwandari	46	65	100	100	A
<u>64212010</u>	adhe sya'banita parros	85	95	92	90	A
<u>64212019</u>	septia renisa siallagan	54	80	98	94	A
<u>64212061</u>	nuraeni	85	70	96	96	A
<u>64212221</u>	mey linda	77	85	100	100	A
<u>64212238</u>	hafidz alauddin rafi	92	85	92	94	A
<u>64212253</u>	muhammad alfarizi	77	70	0	98	C
<u>64212263</u>	rizki fadillah	23	0	92	98	C
<u>64212357</u>	dhea nur oktafiani	8	0	94	0	E
<u>64212386</u>	dewi rahayu ningsih	77	95	96	94	A
<u>64212411</u>	ersita amelya	77	85	100	96	A
<u>64212421</u>	agung inton	46	65	0	92	D
<u>64212428</u>	anton fadillah	46	70	0	94	D
<u>64228001</u>	ilah fitri yani	38	70	88	92	B