



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

**MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**KODE : MPI 303**

**SKS : 3**

**KISI-KISI UAS: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

No	Materi	Indikator Soal	Level Kognitif
1	Produktivitas Kerja	Mahasiswa dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan cara untuk meningkatkannya di lembaga pendidikan.	C4 (Analisis)
2	Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier	Mahasiswa dapat mendefinisikan prestasi kerja dan menjelaskan kaitannya dengan pengembangan karier di lembaga pendidikan	Pemahaman (C2)
3	Sistem Karier	Mahasiswa dapat menguraikan tahapan merancang sistem karier yang efektif dan faktor yang perlu diperhatikan dalam lembaga pendidikan.	Analisis (C4)
4	Kompensasi	Mahasiswa dapat menjelaskan konsep kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.	Penerapan (C3)
5	Kepemimpinan dan Kompetensi	Mahasiswa dapat menjelaskan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja SDM serta memberikan contoh kepemimpinan yang efektif..	Analisis (C4)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774  
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

---

**SOAL ESSAY**

No	Pertanyaan
1	<input type="checkbox"/> Jelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan dan bagaimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas tersebut!
2	<input type="checkbox"/> Apa yang dimaksud dengan prestasi kerja? Jelaskan kaitannya dengan pengembangan karier di lembaga pendidikan!
3	<input type="checkbox"/> Uraikan langkah-langkah dalam merancang sistem karier yang efektif di lembaga pendidikan, serta faktor-faktor yang perlu diperhatikan!
4	<input type="checkbox"/> Jelaskan konsep kompensasi dalam manajemen SDM dan bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik!
5	<input type="checkbox"/> Bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun kompetensi dan meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan? Berikan contoh kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan!

**RUBRIK PENILAIAN ESAI**

Aspek Penilaian	Bobot (%)	Skor 1 (Kurang)	Skor 2 (Cukup)	Skor 3 (Baik)	Skor 4 (Sangat Baik)
Pemahaman Konsep	30 %	Jawaban tidak relevan	Jawaban kurang tepat	Jawaban cukup tepat	Jawaban sangat tepat dan detail
Penjelasan dan Argumentsi	25 %	Tidak memberikan penjelasan logis	Kurang memberikan penjelasan logis	Cukup memberikan penjelasan logis	Sangat memberikan penjelasan logis
Relevansi Jawaban	20 %	Tidak memberikan contoh atau	Kurang memberikan contoh atau	Cukup memberikan contoh atau	Sangat memberikan contoh atau



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID  
SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774  
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

		contoh tidak relevan	contoh tidak relevan	contoh tidak relevan	contoh tidak relevan
Kejelasan Penyampaian	25 %	Jawaban tidak runtut dan membingungkan	Jawaban Kurang runtut dan jelas	Jawaban Cukup runtut dan jelas	Jawaban Sangat runtut dan jelas

**ALAT PENILAIAN**

<b>Lembar Soal UAS:</b>	Berupa soal esai yang akan diberikan pada mahasiswa sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.
<b>Lembar Jawaban Mahasiswa:</b>	Disediakan ruang cukup untuk mahasiswa menuliskan jawaban dari setiap pertanyaan
<b>Rubrik Penilaian:</b>	Digunakan untuk mengukur pencapaian mahasiswa dalam menjawab soal dengan memperhatikan aspek penilaian yang telah dirumuskan.

**KUNCI JAWABAN**

No	Kunci Jawaban
1	<b>aktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja</b> Produktivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung, iklim kerja yang kondusif, kebijakan manajemen yang jelas, pelatihan dan pengembangan, serta motivasi internal tenaga pendidik. Manajemen dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan kesejahteraan, penyediaan fasilitas yang memadai, pemberian insentif, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan program pengembangan profesional.
2	<b>Prestasi Kerja dan Pengembangan Karier</b> Prestasi kerja adalah pencapaian individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan berdasarkan standar yang ditentukan. Prestasi kerja yang baik akan memberikan dampak positif pada pengembangan karier di lembaga pendidikan, karena tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja tinggi berpotensi mendapatkan promosi, pengembangan kompetensi, serta penghargaan yang dapat meningkatkan karier mereka.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

	Pengembangan karier adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan.
3	<b>Merancang Sistem Karier yang Efektif</b> Langkah-langkah dalam merancang sistem karier yang efektif di lembaga pendidikan meliputi: (1) Menetapkan tujuan karier yang jelas; (2) Melakukan analisis kebutuhan karier karyawan; (3) Mengembangkan jalur karier yang fleksibel sesuai dengan kompetensi karyawan; (4) Memberikan pelatihan dan pengembangan untuk mendukung pencapaian karier; dan (5) Melakukan evaluasi berkala terhadap sistem karier. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan individu, kebutuhan organisasi, serta kebijakan pendidikan yang berlaku.
4	<b>Konsep Kompensasi dan Pengaruhnya pada Kinerja</b> Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh lembaga kepada tenaga pendidik sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, serta fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan kinerja tenaga pendidik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan ketidakpuasan di tempat kerja.
5	<b>Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja</b> Kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam membangun kompetensi dan meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan yang jelas, mendorong pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi. Contoh kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mendengarkan masukan dari tenaga pendidik, memberikan bimbingan dan dukungan, serta mampu memotivasi staf untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang transformatif seringkali lebih berhasil dalam mendorong perubahan positif di lembaga pendidikan.