|  |  |
| --- | --- |
| UIN Alauddin Makassar 21638285 logo uin | **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR** |
| **FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  |
| **PROGRAM STUDI : MANAJEMEN** |
| **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)** |
| **Nama Mata Kuliah** | **Kode Mata Kuliah** | **Bobot (sks)**  | **Semester**  | **Tgl Penyusunan** |
|  | MNJ2334 | **3** |  |  |
| **Otorisasi** | **Nama DosenPengembang RPS** | **KoordinatorBidangKeahlian** | **Ketua Program Studi** |
|  |  |  |
| **TandaTangan** | **TandaTangan** | **TandaTangan** |
| **(NamaTerang)** | **(NamaTerang)** | **(NamaTerang)** |
| **Dosen Pengampuh MK :** |  |
| **Nama Mata Kuliah Prasyarat :** | Manajemen Karir |
| **Deskripsi Singkat Mata Kuliah:** | Mata kuliah ini merupakan pengkhususan di bidang manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang model, konsep dan pendekatan untuk merancang, menyusun dan pengaplikasian pengembangan karir untuk individu dan organisasi |
|
| **Capaian Pembelajaran (CP) :** | **Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi (CPL-Prodi)** |
| S9 | Mahasiswa ekonomi dan bisnis konsentrasi Sumber Daya Manusia memiliki pengetahuan untuk mengelola karir, baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain, dengan menggunakan berbagai metode manajemen karir baik perusahaan (pemberi kerja) dalam pengembangan karir Mahasiswa mampu dan memahami teknik, strategi kebijakan dan aplikasi dalam pengembangan karir Setiap individu dan organisasi.  |
| P3 | Mahasiswa dapat menganalisa minat, nilai, personalitas, dan kapabilitasnya serta mencoba untuk menyesuaikan karakteristik personal dengan kesempatan karir yang tersedia karena hal-hal tersebut adalah unsur-unsur perencanaan karir yang baik. Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang saling terkait satu sama lain. Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut kepada karyawannya. Oleh karena itu organisasi harus membantu karyawannya dalam perencanaan karir sehingga kedua pihak tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka. |
| KU1 | Mahasiswa mampu memahami adanya perubahan struktur organisasi seiring dengan perubahan jaman telah merubah bentuk karir tradisional yang menuntut organisasi dan individu untuk menyesuaikan diri. Mahasiswa mampu untuk melakukan kontrol terhadap pengembangan karir individu dan organisasi, sehingga tanggung jawab pengembangan karir akan berpindah dari organisasi kepada karyawan. Kondisi ini memberikan penekanan pada kemampuan. |
| KU2 | Mampu bekerja sama dan memiliki kepekaan sosial dan kepedulian yang tinggi terhadap masyarakat dan lingkungannya. |
| **Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CP-MK)** |
| M1 | 1. Mampu berpikir obyektif, kritis dan sistematik |
| M2 | 2.Memiliki pemahaman konsep-konsep teoritis dalam ilmu-ilmu ekonomi, akuntansi, manajemen dan organisasi. |
| M3 | 3.Kemampuan mengenali dan menganalisa permasalahan manajemen dan organisasi serta bisnis |
| **Media Pembelajaran** | **Software**  | **Hardware** |
| MC. Office (Word, Excel & Power Point) | Laptop/PC & LCD Projector |
| **Referensi :** | **Utama** | 1. A. B. Susanto. 2010. Karier. Jakarta: Esensi.
2. Dessler. G. 2011. Human Resource Management, 12th Ed. Boston: Pearson.
 |
| 1. M. Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
2. Mondy, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
3. Saydam. G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta: Djambatan.
4. Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Rajagrafindo Persada,Jakarta.
 |
| 1. Werther, W.B. & Davis K. 2006. Human Resources and Personnel Management, 5th Ed. Boston: McGraw-Hill.
2. Bass, B.M. 1995. Leadership and Performance beyond Expextations: Free Press.New York
3. Appelbaum, H Steven, Heather Ayre and Barbara T Shapiro. 2001. Career Management in Information Technology : A Case Study, Career Development International 7/3, 142 – 158.
4. Baron A., & Armstrong, Michael. 2001. Performance Management: The New Realities: Institute of Personnel and Development. New York.
5. Dharma, Agus. (2001). Manajemen Supervisi. Erlangga, Jakarta.
 |
| **Tambahan** |   |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| **Minggu ke** | **KemampuanAkhir tiap tahapan pembelajaran** | **Bahan Kajian/ Pokok Bahasan** | **Metode Pembelajaran** | **Waktu** | **Pengalaman Belajar Mahasiswa** | **Penilaian** |
| **Teknik** | **Kriteria & Indikator** | **Bobot (%)** |
| 1. | Mahasiswa dapat memahami arti karir dan ruang lingkup dalam karir dan mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam manajemen karir | Pokok Pembahasan : Membahas Tentang Manajemen Karir Konsep manajemen karirSub-pokok pembahasan:1. Pengertian karir
2. Ruang lingkup karir
3. Manfaat Karir
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi karir
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 2. | Mahasiswa dapat menjelaskan dan merumuskan motivasi kerja, peran karyawan dan manajer dalam pengembangan karir tujuan dan faktor motivasi kerja, serta harapan karyawan terhadap motivasi kerja | Pokok pembahasan:Peran karyawan dan manajer dalam pengembangan karirSub-pokok pembahasan:1. Motivasi kerja
2. Tujuan dan faktor motivasi kerja
3. Harapan karyawan terhadap motivasi kerja
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 3. | Mahasiswa dapat menjelaskan , menerapkan Mahasiswa dan memahami arti pengembangan karir, konsep dasar karir dan perencanaan karir, peran pengembangan karir, skema pengembangan karir, tujuan dan manfaat pengembangan karir | Pokok pembahasan:Peran perusahaan (pemberi kerja) dalam pengembangan karirSub-pokok pembahasan:1. Pengertian pengembangan karir
2. Konsep dasar karir dan perencanaan karir
3. Peran pengembangan karir
4. Skema pengembangan karir
5. Tujuan dan manfaat pengembangan karir
 | CeramahDiskusiMahasiswa Menganalisa Kasus  | 3 x 50 Menit | Tugas Mandiri | 1. Kebenaran dan ketepatan jawaban,
2. Kebenaran dan ketajaman analisis,
3. Komunikasi yang efektif
 | 1. 10% kehadiran
2. 30% tugas I dan II
3. 30% UTS
4. 30% UAS
 |  |
| 4. | Mahasiswa dapat menjelaskan arti plato karir, jenis plato karir, bagaimana plato menyenangkan, arti plato pasiv, dan ciri-ciri plato pasiv | Pokok pembahasan:Plato karirSub-pokok pembahasan:1. Arti plato karir
2. Jenis plato karir
3. Plato menyenangkan
4. Plato pasiv
5. Ciri-ciri plato pasiv
6. Imlementasi plato karir
 | CeramahDiskusiMahasiswa menganalisa kasus penerapan plato karir di perusahaan yaitu: | 3 x 50 Menit | Tugas Mandiri | 1. Kebenaran dan ketepatan jawaban,
2. Kebenaran dan ketajaman analisis,
3. Komunikasi yang efektif
 | 1. 10% kehadiran
2. 30% tugas I dan II
3. 30% UTS
4. 30% UAS
 |  |
| 5. | Mahasiswa menjelaskan dapat memahami cara mengasah kompetensi, soft skill, hard skill, dan faktor yang mempengaruhi kompetensi | Pokok pembahasan:Kompetisi dan employabilitySub-pokok pembahasan:1. Mengasah kompetensi
2. Soft skill
3. Hard skill
4. Faktor mempengaruhi kompetensi
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 6.  |  |  |  | QUIZ |  |  |  |  |
| 7. | Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi dari bimbingan karir, teori pengembangan karir dan pengembalian keputusan, bidang bimbingan karir, teknik konseling karir dan penyelenggaraan bimbingan karir | Pokok pembahasan:Karir dan konselingSub-pokok pembahasan:1. Bimbingan karir
2. Mendefenisikan Teori pengembangan karir dan pengembalian keputusan
3. Bidang bimbingan karir
4. Teknik konseling karir
5. Penyelenggaraan bimbingan karir
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. DiskusiKelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 8. | Mahasiswa dapat menjelaskan dan memhami arti self assessment, tujuan self assessment, karateristik self assessment, elemen penilaian assessment, dan metode penilaian | Pokok pembahasan:Self assessmentSub-pokok pembahasan:1. Pengertian self assessment
2. Tujuan self assessment
3. Karateristik self assessment
4. Elemen penilaian assessment
5. Metode penilaian
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 9. |  UTS |  |
| 10. | Mahasiswa dapat menjelaskan insentif. Mahasiswa mampu menjelaskan beda insentif dengan komisi.Mahasiwa mampu menjelaskan jenis insentif.Mahasiswa mampu menjelaskan perbedaan insentif pribadi, kelompok, distribusi insentif kelompok, masalah dari insentif kelompok, dan insentif kelompok yang berhasil | Pokok Pembahasan : Insentif dan Komisi 1. Beda insentif dengan komisi
2. Jenis-jenis Insentif
3. Manfaat pemberian insentif
4. Perbedaan insentif pribadi dan kelompok
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 11. | Mahasiswa dapat menjelaskan dan membedakan bentuk struktur organisasi, jalur karir, dan teori maslow tentang teori motivasi | Pokok pembahasan:Analisis lingkungan pekerjaanSub-pokok pembahasan:1. Struktur organisasi
2. Jalur karir
3. Teori maslow
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 12. | Mahasiwa dapat memahami arti gugus kendali, sejarah gugus kendali, tujuan gugus kendali, sasaran program dan pokok-pokok kegiatan program gugus kendali | Pokok pembahasan:Pengembangan sumber daya melalui gugus kendaliSub-pokok pembahasan:1. Pengertian gugus kendali
2. Sejarah gugus kendali
3. Tujuan gugus kendali
4. Sasaran program
5. Pokok-pokok kegiatan program gugus kendali
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 13.  | Mahasiswa dapat menjelaskan sasaran dalam perencanaan karir individu dan organisasioanal | Pokok pembahasan:Diskusi perencanaan karirSub-pokok pembahasan:Sasaran perencanaan karir | Ceramahdan Tanya Jawab |  | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 14. | Mahasiswa dapat menjelaskan penilaian karir terhadap kinerja didasarkan KPI (key Performnce Indicator )perspektif strategis tunjangan, tunjangan keamanan, pensiun, jaminan sosial, perawatan kesehatan dan tunjangan finansial lainnya. Memahami tunjangan yang berorientasi pada keluarga, tunjangan waktu libur dan administrasi tunjangan | Pokok Pembahasan : Tunjangan Karyawan1. Penilaian kerir berdasarkan kinerja
2. Jenjang tahapan karir
3. Indikator penilaian karir
 | Ceramahdan Tanya Jawab | 3 x 50 menit | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaian kasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 15. | Mahasiswa dapat menjelaskan arti dan peran dari rekrutmen, seleksi, penetapan karir, dan pensiun | Pokok pembahasan:Pengembangan karirSub-pokok pembahasan:1. Rekrutmen
2. Seleksi
3. Penetapan karir

Pensiun |  |  | 1. Diskusi Kelompok
2. Penugasan
3. Penyelesaiankasus
 | 1. Tugas2. Kuis | Kebenaran dan ketepatan jawaban,Kebenaran dan ketajaman analisis |  |
| 16. | **UJIAN AKHIR SEMESTER** |
| **Bobot Penilaian** | 1. Akhlak : 10%
2. Tugas : 10%
3. Kuis : 20%
4. UTS : 30%
5. UAS : 30%
 |