



RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MJ21155M4

Dr. Hj. MIRHAMIDA RAHMAH, S.E., M.M.

**TRAINING AND DEVELOPMENT
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI AL-ANWAR
MOJOKERTO**

Fakultas : Ekonomi	Mata Kuliah : Perencanaan dan Pengembangan Karir
Program Studi : MANAJEMEN	Kode / SKS : MJ21155M4, 3 SKS
Dosen Pengampu : Dr. MIRHAMIDA RAHMAH, S.E., M.M.	Semester : V

Capaian Pembelajaran : Mengerti dan memahami 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. 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

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Materi Metode Pembelajaran)	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot diharapkan (Indikator Nilai capaian)	Waktu (Menit)	Tugas/Latihan Referensi dikerjakan	(7)	(8)	(9)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Mahasiswa dapat Pokok Pembahasan : Membahas Pembelajaran Kooperatif, ketepatan dan mengetahui faktor 1. Pengertian karir 3. Manfaat Karir 3. Komunikasi yang	Pembahasan : Membahas Pembelajaran Sub-pokok pembahasan: ketajaman yang mempengaruhi 2. Ruang lingkup karir analisis, dalam manajemen karir	90 Esei 1. Kebenaran dan 5 % 2, 3 memahami arti karir dan Tentang Manajemen Karir	90	1. Kebenaran dan 5 % 2, 3 memahami arti karir dan Tentang Manajemen Karir			
2	Mahasiswa dapat Pokok pembahasan: Pembelajaran merumuskan motivasi dalam pengembangan karir jawaban,	Pembahasan: Pembelajaran Sub-pokok pembahasan: ketajaman yang mempengaruhi karir	90 Esai, 1. Kebenaran dan 5 % 1, 2,3 menjelaskan dan Peran karyawan dan manajer Kooperatif, ketepatan	90	1. Kebenaran dan 5 % 1, 2,3 menjelaskan dan Peran karyawan dan manajer Kooperatif, ketepatan			
	Kebenaran dan manajer dalam analisis, tujuan dan faktor motivasi	1. Motivasi kerja ketajaman pengembangan karir 2. Tujuan dan faktor motivasi kerja 3. Harapan karyawan terhadap 3. Komunikasi yang	Diskusi kerja, peran karyawan dan Sub-pokok pembahasan: 2.					

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator capaian)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	kerja, serta harapan karyawan terhadap motivasi kerja	motivasi kerja				efektif		
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	<p>Pokok pembahasan: Peran perusahaan (pemberi kerja) dalam pengembangan karir Sub-pokok pembahasan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esai,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif 	5 %	1,2,3,4
4	Mahasiswa dapat menjelaskan arti plato karir, jenis plato karir, bagaimana plato menyenangkan, arti plato pasiv, dan ciri-ciri plato pasiv	<p>Pokok pembahasan: Plato karir</p> <p>Sub-pokok pembahasan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arti plato karir 2. Jenis plato karir 3. Plato menyenangkan 4. Plato pasiv 5. Ciri-ciri plato pasiv 6. Imlementasi plato karir 		90	Esei	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif 		

5	Mahasiswa menjelaskan dapat memahami cara mengasah kompetensi, soft skill, hard skill, dan faktor yang mempengaruhi kompetensi	<p>Pokok pembahasan: Kompetisi dan employability</p> <p>Sub-pokok pembahasan: 1. Mengasah kompetensi 2. Soft skill 3. Hard skill 4. Faktor mempengaruhi kompetensi</p>		90	Esei	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif		
Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator capaian)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
6	Mahasiswa dapat menjelaskan fungsi dari bimbingan karir, teori pengembangan karir dan pengambilan keputusan, bidang bimbingan karir, teknik konseling karir dan penyelenggaraan bimbingan karir	<p>Pokok pembahasan: Karir dan konseling</p> <p>Sub-pokok pembahasan: 1. Bimbingan karir 2. Mendefenisikan Teori pengembangan karir dan pengambilan keputusan 3. Bidang bimbingan karir 4. Teknik konseling karir 5. Penyelenggaraan bimbingan karir</p>		90	Esei	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif		
7	Mahasiswa dapat menjelaskan dan memahami arti self assessment, tujuan self assessment, karakteristik self assessment, elemen penilaian assessment, dan metode penilaian	<p>Pokok pembahasan: Self assessment</p> <p>Sub-pokok pembahasan: 1. Pengertian self assessment 2. Tujuan self assessment 3. Karakteristik self assessment 4. Elemen penilaian assessment 5. Metode penilaian</p>	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esai,	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif	5 %	1,2,3,4,5

8		UJIAN TENGAH SEMESTER		90				
---	--	------------------------------	--	----	--	--	--	--

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator CP)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
9	Mahasiswa dapat menjelaskan insentif. Mahasiswa mampu menjelaskan beda insentif	Pokok Pembahasan : Insentif dan Komisi 1. Beda insentif dengan komisi	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esai,	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan	5 %	1,2,3,4

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator CP)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	dengan komisi. Mahasiswa mampu menjelaskan jenis insentif. Mahasiswa mampu menjelaskan perbedaan insentif pribadi, kelompok, distribusi insentif kelompok, masalah dari insentif kelompok, dan insentif kelompok yang berhasil	2. Jenis-jenis Insentif 3. Manfaat pemberian insentif 4. Perbedaan insentif pribadi dan kelompok				3. ketajaman analisis, Komunikasi yang efektif		
10	Mahasiswa dapat menjelaskan dan membedakan bentuk struktur organisasi, jalur karir, dan teori maslow tentang teori motivasi	Pokok pembahasan: Analisis lingkungan pekerjaan Sub-pokok pembahasan: 1. Struktur organisasi 2. Jalur karir 3. Teori maslow	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90		1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, Komunikasi yang efektif	5 %	1,2,4,

11	Mahasiswa dapat memahami arti gugus kendali, sejarah gugus kendali, tujuan gugus kendali, sasaran program dan pokok-pokok kegiatan program gugus kendali	<p>Pokok pembahasan: Pengembangan sumber daya melalui gugus kendali</p> <p>Sub-pokok pembahasan: 1. Pengertian gugus kendali 2. Sejarah gugus kendali 3. Tujuan gugus kendali 4. Sasaran program 5. Pokok-pokok kegiatan program gugus kendali</p>	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esai,	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif	5 %	1,2,3,4
12	Mahasiswa dapat menjelaskan sasaran dalam perencanaan karir individu dan	<p>Pokok pembahasan: Diskusi perencanaan karir</p> <p>Sub-pokok pembahasan: 3. Sasaran perencanaan karir</p>	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esei	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman	5 %	1,2,4

Minggu ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator CP)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	organisasional					analisis, 3. Komunikasi yang efektif		
13	Mahasiswa dapat menjelaskan arti dan peran dari rekrutmen, seleksi, penetapan karir, dan pensiun	<p>Pasar Monopoli</p> 1. Karakteristik Pasar Monopoli 2. Faktor Penyebab Terbentuknya Monopoli 3. Memaksimumkan Keuntungan/Keseimbangan Perusahaan Jangka Pendek	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esei	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif	5 %	1,2,3,4,5

14	Mahasiswa dapat menjelaskan peran dari rekrutmen, seleksi, penetapan karir, dan pensiun pada perusahaan	Pokok pembahasan: Presentasi hasil observasi pada perusahaan Sub-pokok pembahasan: 1. Rekrutmen 2. Seleksi 3. Penetapan karir Pensiun	Pembelajaran Kooperatif, Diskusi	90	Esei	1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif	5 %	
15	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	Pokok Pembahasan : Tunjangan Karyawan 1. Penilaian kerir berdasarkan kinerja 2. Jenjang tahapan karir Indikator penilaian karir		90		1. Kebenaran dan ketepatan jawaban, 2. Kebenaran dan ketajaman analisis, 3. Komunikasi yang efektif	5 %	
Mingg u ke-	Kemampuan Akhir yang diharapkan (Indikator CP)	Bahan Kajian (Materi Pembelajaran)	Metode Pembelajaran	Waktu Belajar (Menit)	Tugas/Latihan yang harus dikerjakan	Kriteria Penilaian (Indikator)	Bobot Nilai	Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
	keluarga, tunjangan waktu libur dan administrasi tunjangan							
16		UJIAN AKHIR SEMESTER						

Referensi :

1. A. B. Susanto. 2010. Karier. Jakarta: Esensi.

2. Dessler. G. 2011. Human Resource Management, 12th Ed. Boston: Pearson.
3. M. Kadarisman. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
4. Mondy, R.W. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
5. Saydam. G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta: Djambatan.
6. Werther, W.B. & Davis K. 2006. Human Resources and Personnel Management, 5th Ed. Boston: McGraw-Hill.
7. Bass, B.M. 1995. Leadership and Performance beyond Expectations: Free Press. New York
8. 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.
9. Baron A., & Armstrong, Michael. 2001. Performance Management: The New Realities: Institute of Personnel and Development. New York.
10. Dharma, Agus. (2001). Manajemen Supervisi. Erlangga, Jakarta
11. Rivai, Veithzal. (2004). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
12. Robbins, Stephen P. (2007b). Management. Edisi-9. Pearson Education, New Jersey.
13. Sirait, Justine T. (2006). Memahami aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam

Penyusun,

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen

Jakarta, 18 Agustus 2022
Mengetahui,
Ketua ,

(Dr. MIRHAMIDA RAHMAH, S.E., M.M.)