UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)

IDENTITAS MATA KULIAH

Nama Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Sks	Workload	Kelompok Matakuliah	Semester	Matakuliah Pra-Syarat	Tanggal Terbit
Kajian Khusus Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Seminar on Current Topics in Human Resource Management)	MJ739	5	226,67 jam/smt (5 sks x 16 minggu x 170 menit/60)	Bidang Kajian Manajemen SDM (Field of Study: Human Resources)	3	-	3 September 2026

Dibuat Oleh Dosen Pengampu	Diperiksa Oleh TPK Program Studi	Disetujui Oleh Ketua Program Studi
Dr. Rofi Rofaida, S.IP,M.Si	Prof. Dr. H. Eeng Ahman, M.S	Dr. Maya Sari, SE.,M.M

DESKRIPSI MATA KULIAH DAN CPL

Deskripsi Matakuliah	Mata kuliah ini mengkaji secara mendalam isu-isu terkini dan topik-topik khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia, meliputi perkembangan konsep, strategi, serta praktik MSDM kontemporer yang relevan dengan tantangan organisasi dan dunia kerja masa kini. Mahasiswa diajak menganalisis studi kasus aktual, tren digitalisasi dan analitik SDM, serta isu strategis lintas organisasi guna mengasah kemampuan berpikir kritis dan aplikatif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan pembelajaran menggunakan model seminar berbasis kajian literatur (literature review) dan studi kasus (case method), dengan penilaian berkelanjutan melalui partisipasi, tugas, kuis, serta penyusunan dan presentasi naskah kajian ilmiah (conceptual paper).		
CPL yang dibebankan Pada Matakuliah	1	CPL-5 — Menguasai konsep literasi data serta metode penelitian (studi kasus, riset historis, survei, simulasi, dan eksperimen) secara kualitatif dan kuantitatif, dalam kajian yang eksploratif, deskriptif, dan verifikatif.	
	2	CPL-7 — Mampu mengembangkan dan mempublikasikan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif melalui riset ilmiah dengan pendekatan inter/multidisipliner yang menjunjung nilai-nilai humaniora.	
	3	CPL-8 — Mampu mengimplementasikan dan mengembangkan ilmu, teori, dan kerangka konseptual manajemen dan bisnis.	
	4	CPL-13 — Mampu melakukan kajian empiris dan pemodelan dengan metode ilmiah (studi kasus, riset historis, survei, simulasi, eksperimen) lintas jenis organisasi berdasarkan fungsi organisasi.	
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)	1	Menjelaskan dan mengimplementasikan konsep dan kerangka teoritis manajemen SDM kontemporer dalam praktik organisasi. (CPL-8; mendukung PEO-1)	
	2	Menguasai literasi data dan metode riset ilmiah (studi kasus, survei, dsb.) untuk mengkaji isu SDM secara aplikatif. (CPL-5; mendukung PEO-2)	
	3	Mengembangkan pemikiran kritis, logis, dan sistematis melalui kajian ilmiah atas isu SDM terkini. (CPL-7; mendukung PEO-3)	
	4	Melakukan kajian empiris dan pemodelan atas isu SDM lintas fungsi organisasi untuk merumuskan solusi strategis yang inovatif. (CPL-13; mendukung PEO-4)	
Sub-CPMK	1	CPMK-1	Mampu menjelaskan pergeseran paradigma MSDM dari fungsi administratif menuju strategic human resource management (SHRM).
	2	CPMK-1	Mampu menjelaskan perkembangan teori dan model MSDM kontemporer (resource-based view, human capital theory).

	3	CPMK-1	Mampu menganalisis praktik talent management dan talent analytics dalam organisasi.
	4	CPMK-2	Mampu menganalisis data dan informasi SDM (people analytics, HR big data) menggunakan pendekatan literasi data.
	5	CPMK-2	Mampu menerapkan metode riset ilmiah (studi kasus, survei, netnografi) dalam mengkaji isu SDM.
	6	CPMK-3	Mampu menganalisis employee engagement dan psychological well-being di tempat kerja secara kritis.
	7	CPMK-3	Mampu menganalisis perilaku organisasi generasi Z dan tantangan pengelolaan tenaga kerja multigenerasi.
	8	CPMK-3	Mampu mengevaluasi transformasi digital dan penerapan AI dalam manajemen SDM (HR Tech).
	9	CPMK-1	Mampu menjelaskan praktik kerja remote/hybrid dan pengelolaan employee experience.
	10	CPMK-1	Mampu menganalisis penerapan diversity, equity, and inclusion (DEI) dalam organisasi.
	11	CPMK-1	Mampu menganalisis praktik performance management dan pengembangan karier kontemporer.
	12	CPMK-4	Mampu menganalisis strategi employer branding dan employee value proposition secara empiris.
	13	CPMK-4	Mampu menganalisis isu SDM lintas budaya dan pengelolaan SDM pada organisasi global.
	14	CPMK-4	Mampu merumuskan dan mempresentasikan naskah kajian ilmiah berisi solusi SDM inovatif atas isu terkini secara individu/kelompok.
Materi perkuliahan	1	KD-001 | Paradigma MSDM kontemporer: dari administratif menuju strategic HRM	
	2	KD-002 | Perkembangan teori dan model MSDM kontemporer (RBV, human capital theory)	
	3	KD-003 | Talent management dan talent analytics	
	4	KD-004 | People analytics dan HR big data	
	5	KD-005 | Metode riset dalam kajian SDM (studi kasus, survei, netnografi)	
	6	KD-006 | Employee engagement dan psychological well-being	
	7	KD-007 | Perilaku organisasi Gen Z dan tenaga kerja multigenerasi	
	8	KD-008 | Transformasi digital dan AI dalam manajemen SDM (HR Tech)	
	9	KD-009 | Kerja remote/hybrid dan employee experience	
	10	KD-010 | Diversity, equity, and inclusion (DEI) dalam organisasi	
	11	KD-011 | Performance management dan pengembangan karier kontemporer	
	12	KD-012 | Employer branding dan employee value proposition	
	13	KD-013 | Isu SDM lintas budaya dan organisasi global	
	14	KD-014 | Sintesis dan presentasi naskah kajian ilmiah isu SDM terkini	

Hasil belajar yang dapat diperagakan/ditunjukkan dengan bukti di akhir perkuliahan *)	Mahasiswa mampu menyusun dan mempresentasikan naskah kajian ilmiah (conceptual paper) yang menganalisis isu terkini dalam manajemen sumber daya manusia secara kritis dan merumuskan rekomendasi/solusi strategis yang inovatif, dalam bentuk naskah tertulis dan presentasi ilmiah.	
Strategi Pembelajaran	✓	Case Method
	✓	Seminar berbasis Literature Review
		Lainnya
Langkah Pembelajaran	1) Orientasi dan penyampaian tujuan pembelajaran; 2) Paparan/pengantar topik oleh dosen; 3) Kajian literatur dan diskusi kelompok/individu atas isu SDM terkini; 4) Presentasi dan umpan balik; 5) Refleksi, sintesis, dan penguatan konsep melalui penyusunan naskah kajian ilmiah.	
Referensi	1	Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th ed. Kogan Page.
	2	Ulrich, D., Kryscynski, D., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2017). Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It. McGraw-Hill.
	3	Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. International Journal of Human Resource Management, 28(1).
	4	Deloitte. Global Human Capital Trends (edisi terbaru). Deloitte Insights.
	5	Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal, 33(4).
	6	Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. Journal of Management, 37(4).
	7	Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How Technology Is Changing Work and Organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 3.

	8	Artikel jurnal terkini (Human Resource Management Journal, International Journal of Human Resource Management, dsb.) sesuai topik kajian yang dipilih mahasiswa.
	9	Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and Researching Employer Branding. Career Development International, 9(5).
	10	Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, 12th ed. McGraw-Hill.

RENCANA PEMBELAJARAN

Minggu ke	Sub-CPMK	Indikator Capaian sub-CPMK yang dapat ditunjukkan oleh mahasiswa	Materi Perkuliahan	Asesmen		Bentuk dan metode pembelajaran		Durasi (jam)	Nomor Referensi	Waktu Akses
				Bentuk Asesmen (test/non-tes)	Bobot Penilaian (%)	Sinkron (tatap muka dan tatap maya)	Asinkron (tugas mandiri dan tugas kelompok)			
1	1	Mampu menjelaskan pergeseran paradigma MSDM dari fungsi administratif menuju strategic human resource management (SHRM).	KD-001 Paradigma MSDM kontemporer: dari administratif menuju strategic HRM	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[1],[2]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
2	2	Mampu menjelaskan perkembangan teori dan model MSDM kontemporer (resource-based view, human capital theory).	KD-002 Perkembangan teori dan model MSDM kontemporer (RBV, human capital theory)	Non-tes (kuis)	5	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[2],[10]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
3	3	Mampu menganalisis praktik talent management dan talent analytics dalam organisasi.	KD-003 Talent management dan talent analytics	Non-tes (tugas individu)	5	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[2],[3]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
4	4	Mampu menganalisis data dan informasi SDM (people analytics, HR big data) menggunakan pendekatan literasi data.	KD-004 People analytics dan HR big data	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[3],[4]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
5	5	Mampu menerapkan metode riset ilmiah (studi kasus, survei, netnografi) dalam mengkaji isu SDM.	KD-005 Metode riset dalam kajian SDM (studi kasus, survei, netnografi)	Non-tes (proposal mini riset)	5	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[8]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
6	6	Mampu menganalisis employee engagement dan psychological well-being di tempat kerja secara kritis.	KD-006 Employee engagement dan psychological well-being	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[5]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
7	7	Mampu menganalisis perilaku organisasi generasi Z dan tantangan	KD-007 Perilaku organisasi Gen Z dan tenaga kerja multigenerasi	Non-tes (tugas kelompok)	10	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[4],[8]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)

		pengelolaan tenaga kerja multigenerasi.				conference (5 x 50 menit)				
8	**UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS) — materi Sub-CPMK 1-7**									
9	8	Mampu mengevaluasi transformasi digital dan penerapan AI dalam manajemen SDM (HR Tech).	KD-008 Transformasi digital dan AI dalam manajemen SDM (HR Tech)	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[3],[7]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
10	9	Mampu menjelaskan praktik kerja remote/hybrid dan pengelolaan employee experience.	KD-009 Kerja remote/hybrid dan employee experience	Non-tes (kuis)	5	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[7]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
11	10	Mampu menganalisis penerapan diversity, equity, and inclusion (DEI) dalam organisasi.	KD-010 Diversity, equity, and inclusion (DEI) dalam organisasi	Non-tes (tugas individu)	5	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[6]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
12	11	Mampu menganalisis praktik performance management dan pengembangan karier kontemporer.	KD-011 Performance management dan pengembangan karier kontemporer	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[1],[10]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
13	12	Mampu menganalisis strategi employer branding dan employee value proposition secara empiris.	KD-012 Employer branding dan employee value proposition	Non-tes (tugas kelompok)	10	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[9]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
14	13	Mampu menganalisis isu SDM lintas budaya dan pengelolaan SDM pada organisasi global.	KD-013 Isu SDM lintas budaya dan organisasi global	Non-tes (partisipasi)	0	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[1],[4]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
15	14	Mampu merumuskan dan mempresentasikan naskah kajian ilmiah berisi solusi SDM inovatif atas isu terkini secara individu/kelompok.	KD-014 Sintesis dan presentasi naskah kajian ilmiah isu SDM terkini	Non-tes (presentasi naskah kajian)	15	Ceramah, diskusi, dan kajian literatur melalui tatap muka/video conference (5 x 50 menit)	Tugas terstruktur dan belajar mandiri melalui spot.upi.edu/spada.upi.edu (5 x 60 + 5 x 60 menit)	4,17 (5x50')	[1]-[10]	Sepanjang minggu berjalan (LMS UPI)
16	**UJIAN AKHIR SEMESTER (UAS) — Pengumpulan Naskah Kajian Ilmiah Akhir, materi Sub-CPMK 8-14**									

Keterangan: Total bobot penilaian 16 minggu = 100% (lihat rincian pada Tabel Kriteria Penilaian CPMK dan Waktu Belajar Mahasiswa).

WAKTU BELAJAR MAHASISWA (WORKLOAD)

	AKTIVITAS		SINKRONUS (Tatap Muka / Tatap Maya)	ASINKRONUS (Terstruktur / Mandiri)	PERSIAPAN BELAJAR MAHASISWA (jam)	JUMLAH WAKTU BELAJAR DAN PEMBELAJARAN MAHASISWA (jam)
PEMBELAJARAN	Perkuliahan/Respons/Tutorial/Seminar		50,00	120,00	-	170,00
	Pembelajaran berbasis kajian literatur/proyek		12,50	30,00	-	42,50
	Diskusi (pembelajaran berbasis kasus/presentasi)		4,17	10,00	-	14,17
	JUMLAH		**66,67**	**160,00**	**-**	**226,67**
PENILAIAN		***Penilaian Berkelanjutan***				
		Partisipasi Selama Pembelajaran	66,67	-	-	26,67
		Pengerjaan Naskah Kajian Ilmiah (Proyek)	-	30,00	-	12,00
		Tugas (individu/kelompok)	-	80,00	-	32,00
		Kuis	-	50,00	-	20,00
		Formatif				
		Sumatif (UTS/UAS, termasuk dalam Sinkronus & Asinkronus di atas)				
	JUMLAH		**66,67**	**160,00**	**-**	**226,67**
JUMLAH WORKLOAD						**226,67 jam/semester**
JUMLAH JAM IDEAL (5 sks x 16 minggu x 170 menit / 60)						**226,67 jam/semester**
SKS (Jumlah Workload / Jam Ideal per SKS [45,33 jam])						**5,00**
KESESUAIAN DENGAN JUMLAH SKS						**SESUAI**

Basis perhitungan: Permendikbud No. 3 Tahun 2020 Pasal 19 — untuk mata kuliah kuliah/responsi/tutorial, 1 sks = 50 menit tatap muka + 60 menit tugas terstruktur + 60 menit belajar mandiri per minggu. Alokasi jam per baris aktivitas (Perkuliahan/Proyek/Diskusi dan Partisipasi/Proyek/Tugas/Kuis) merupakan estimasi ilustratif berdasarkan rancangan 16 minggu pada Tabel Rencana Pembelajaran; totalnya divalidasi terhadap rumus resmi di atas, tetapi rincian per-aktivitas sebaiknya disesuaikan dengan pedoman workload internal Program Studi/SPMI UPI bila berbeda.

KRITERIA PENILAIAN CPMK

No	CPMK	CPL				TAKSONOMI	Bobot	KRITERIA PENCAPAIAN CPMK
		CPL-5	CPL-7	CPL-8	CPL-13			
1	CPMK-1			✓		C2	25%	Mahasiswa mampu menjelaskan dan mengimplementasikan konsep dan teori manajemen SDM kontemporer secara tepat dan sistematis, dibuktikan melalui partisipasi dan kuis dengan skor ≥ 70.
2	CPMK-2	✓				C3	25%	Mahasiswa mampu menguasai literasi data dan menerapkan metode riset ilmiah secara tepat untuk mengkaji isu SDM pada konteks organisasi nyata.
3	CPMK-3		✓			C4	25%	Mahasiswa mampu menganalisis isu SDM kontemporer (engagement, DEI, HR tech, dsb.) secara kritis, logis, dan sistematis.
4	CPMK-4				✓	C5/C6	25%	Mahasiswa mampu melakukan kajian empiris dan merumuskan solusi SDM yang inovatif dan strategis lintas fungsi organisasi, dibuktikan melalui naskah kajian ilmiah dan presentasi.

Total bobot CPMK = 100%. Taksonomi mengacu pada Taksonomi Bloom (ranah kognitif C2-C6).

RANCANGAN TUGAS KOLABORATIF

Nama Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Sks	Workload	Kelompok Matakuliah	Semester	Matakuliah Pra-Syarat	Tanggal Terbit
Kajian Khusus Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (Seminar on Current Topics in Human Resource Management)	MJ739	5	226,67 jam/smt (5 sks x 16 minggu x 170 menit/60)	Bidang Kajian Manajemen SDM (Field of Study: Human Resources)	3	-	3 September 2026

Dosen Pengampu : 1. Annisa Ciptagustia, S.E., M.Si.

2. -

JUDUL TUGAS	Kajian dan Presentasi Isu Terkini dalam Manajemen Sumber Daya Manusia
METODE PEMBELAJARAN	Seminar berbasis Literature Review dan Studi Kasus (individu/kelompok 2-3 orang, diskusi, dan presentasi ilmiah)
WAKTU	Minggu ke-11 s.d. minggu ke-16 (presentasi pada minggu ke-15; naskah akhir dikumpulkan pada masa UAS/minggu ke-16)
BOBOT PENILAIAN	40% dari nilai akhir (Naskah kajian ilmiah 25% + Presentasi 15%)
SUB-CPMK	Sub-CPMK 12-14 (mendukung CPMK-3 dan CPMK-4)

DESKRIPSI TUGAS
Mahasiswa secara individu atau berkelompok (2-3 orang) memilih satu isu SDM kontemporer (talent management, employee engagement, DEI, HR analytics/HR tech, atau employer branding) dan menyusun naskah kajian ilmiah (conceptual paper/mini literature review) yang menganalisis isu tersebut secara kritis serta merumuskan implikasi strategis/solusi inovatif bagi organisasi.
LANGKAH PENGERJAAN TUGAS
1) Pemilihan topik dan penyusunan outline (minggu ke-11); 2) Kajian literatur dan pengumpulan sumber (minggu ke-12); 3) Penyusunan draf naskah kajian (minggu ke-13 s.d. 14); 4) Presentasi hasil kajian di kelas dan pengumpulan naskah (minggu ke-15); 5) Revisi dan pengumpulan naskah akhir (minggu ke-16/masa UAS).
RINCIAN LUARAN YANG DIHASILKAN
Naskah kajian ilmiah (conceptual paper, 10-15 halaman format jurnal) dan bahan presentasi (slide) yang memuat: latar belakang isu, kajian literatur/teori, analisis kritis, dan rekomendasi/solusi strategis yang inovatif.
INDIKATOR, KRITERIA, DAN BOBOT PENILAIAN
Ketepatan dan kedalaman kajian literatur (30%), ketajaman analisis kritis atas isu (30%), orisinalitas dan kelayakan solusi/rekomendasi (25%), kualitas penulisan ilmiah dan presentasi (15%). Penilaian menggunakan rubrik holistik skala 1-4 (kurang-sangat baik).

JADWAL PELAKSANAAN — Keterangan: jumlah hari pada satu semester adalah 16 x 7 = 112 hari; penerapan jadwal dapat ditetapkan berdasarkan hitungan hari.	
Kegiatan	**Waktu Pelaksanaan**
Pemilihan topik dan penyusunan outline	Minggu ke-11
Kajian literatur dan pengumpulan sumber	Minggu ke-12
Penyusunan draf naskah kajian	Minggu ke-13 s.d. 14
Presentasi dan pengumpulan naskah	Minggu ke-15
Revisi dan pengumpulan naskah akhir	Minggu ke-16 (masa UAS)
LAIN-LAIN	
Tugas dapat dikerjakan individu/berkelompok; keterlambatan pengumpulan dikenakan pengurangan nilai sesuai ketentuan program studi. Plagiarisme/kecurangan akademik ditindak sesuai peraturan UPI.	
DAFTAR RUJUKAN	
Mengacu pada Daftar Referensi [1], [2], [3], [6], [7], [8] pada bagian RPS di atas.	