



Universitas Negeri Surabaya
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Program Studi S1 Bisnis Digital

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)			SEMESTER	Tgl Penyusunan											
Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi	6120903011	Mata Kuliah Wajib Program Studi	T=3	P=0	ECTS=4.77	2	1 Februari 2024											
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK			Koordinator Program Studi												
	Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, S.E., M.M.		Hafid Kholidi Hadi, S.E., M.SM.			Hujjatullah Fazlurrahman, S.E., MBA.												
Model Pembelajaran	Case Study																	
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK																	
	CPL-2	Menunjukkan karakter tangguh, kolaboratif, adaptif, inovatif, inklusif, belajar sepanjang hayat, dan berjiwa kewirausahaan																
	CPL-3	Mengembangkan pemikiran logis, kritis, sistematis, dan kreatif dalam melakukan pekerjaan yang spesifik di bidang keahliannya serta sesuai dengan standar kompetensi kerja bidang yang bersangkutan																
	CPL-4	Mengembangkan diri secara berkelanjutan dan berkolaborasi.																
	CPL-9	Mampu mengembangkan bisnis digital berdasarkan entrepreneurial leadership secara berkelanjutan																
	CPL-10	Mampu mengimplementasikan teori bidang bisnis digital dalam mengelola organisasi secara etis dan efektif																
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)																	
	CPMK - 1	Mahasiswa mampu menjelaskan manajemen SDM dan organisasi dengan tepat																
	CPMK - 2	Mahasiswa mampu menelaah aktivitas-aktivitas manajemen SDM dalam suatu organisasi dengan jelas																
	CPMK - 3	Mahasiswa mampu menunjukkan karakter cerdas, mandiri, jujur, peduli dan tangguh di dalam kegiatan pembelajaran manajemen SDM																
	CPMK - 4	Mahasiswa mampu mengaitkan teori dan praktik manajemen SDM dalam organisasi																
	Matrik CPL - CPMK																	
			CPMK	CPL-2	CPL-3	CPL-4	CPL-9	CPL-10										
		CPMK-1	✓	✓	✓													
		CPMK-2	✓	✓														
		CPMK-3					✓	✓										
		CPMK-4				✓	✓	✓										
	Matrik CPMK pada Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)																	
		CPMK	Minggu Ke															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	CPMK-1	✓	✓	✓														
	CPMK-2				✓	✓	✓	✓										
	CPMK-3									✓	✓	✓	✓	✓				
	CPMK-4								✓						✓	✓	✓	
Deskripsi Singkat MK	Mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Organisasi membahas tentang fungsi pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi mulai dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengaktualisasian, dan pengendalian SDM dalam organisasi. Mata kuliah ini mengkaji proses SDM yang meliputi seleksi, rekrutmen, penempatan, analisis jabatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, budaya organisasi, hingga proses pasca kerja. Mata kuliah MSDM dan Organisasi membahas tentang proses SDM yang dilaksanakan secara holistik oleh suatu organisasi karena MSDM merupakan tahapan yang tidak dapat dipisahkan. Output pembelajarannya adalah mahasiswa dapat melakukan tahapan pengadaan SDM dalam organisasi mulai dari proses analisis kebutuhan hingga pensiun. Model Pembelajaran pada Matakuliah MSDM dan Organisasi ini yaitu Case Method.																	
Pustaka	Utama :																	

1. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management, Twelfth Edition, Thomson/South-Western.
2. Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.
3. Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.

Pendukung :

1. Rahman, M. F. W., Kistyanto, A., & Surjanti, J. (2022). Does cyberloafing and person-organization fit affect employee performance? The mediating role of innovative work behavior. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(5), 44-64.
2. Wijayati, D. T., Rahman, Z., Rahman, M. F. W., Arifah, I. D. C., & Kautsar, A. (2022). A study of artificial intelligence on employee performance and work engagement: the moderating role of change leadership. *International Journal of Manpower*, 43(2), 486-512.
3. Na-Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 35(10), 2436-2449.
4. Ghazi, K. M., El-Said, O., Salem, I. E., & Smith, M. (2023). Does performance appraisal legitimacy predict employee sabotage and innovative behaviors? The mediating role of performance appraisal satisfaction. *Tourism Management Perspectives*, 47(1), 1-14.
5. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331-337.
6. Agyen-Gyasi, K., & Boateng, M. S. (2015). Performance appraisal systems in academic and research libraries in Ghana: a survey. *Library Review*, 64(1/2), 58-81.

Dosen Pengampu

Dr. Dhiyan Septa Wihara, S.P., M.M.
 Hujjatullah Fazlurrahman, S.E., MBA.
 Hafid Kholidi Hadi, S.E., M.SM.
 Nadia Nur Thahirrah, S.E., M.SM.
 Ina Uswatun Nihaya, S.E., M.Sc.
 Fresha Kharisma, S.E., M.SM.
 Muhammad Fajar Wahyudi Rahman, S.E., M.M.

Mg Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian		Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa, [Estimasi Waktu]		Materi Pembelajaran [Pustaka]	Bobot Penilaian (%)
		Indikator	Kriteria & Bentuk	Luring (offline)	Daring (online)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Dapat memahami konsep dan tantangan manajemen sumber daya manusia	1.Mampu mendefinisikan apa itu manajemen sumber daya manusia 2.Mampu menjelaskan evolusi dan aktivitas manajemen sumber daya manusia 3.Mampu menggambarkan manajemen sumber daya manusia saat ini dan masa depan 4.Mampu menjelaskan tantangan persaingan global pada manajemen sumber daya manusia	Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja	Ceramah dan presentasi (Case Method) 3 X 50	Zoom meeting atau google meet ((Case Method) 3 X 50	Materi: Managing Human Resources in Organizations Pustaka: <i>Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management, Twelfth Edition, Thomson/South-Western.</i> Materi: Introduction to Human Resource Management Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i>	5%
2	Dapat memahami analisis pekerjaan dalam sumber daya manusia	1.Mampu mendefinisikan analisis pekerjaan 2.Mampu menjelaskan aspek-aspek posisi yang dianalisa 3.Mampu menjelaskan teknik analisis pekerjaan 4.Mampu menjelaskan hasil analisis jabatan	Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah dan presentasi (Case Method) 3 X 50	Zoom meeting atau google meet (Case Method) 3X 50	Materi: Job Analysis and the Talent Management Process Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i>	5%

3	Dapat memahami konsep perencanaan dan prediksi kebutuhan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia 2.Mampu menjelaskan peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia 3.Mampu menjelaskan teknik dan model peramalan permintaan sumber daya manusia 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting atau google meet 3 X 50	<p>Materi: Forecasting HR Supply and Demand</p> <p>Pustaka: <i>Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). Human resource management, Twelfth Edition, Thomson/South-Western.</i></p>	5%
4	Dapat memahami konsep rekrutmen dan menjelaskan proses seleksi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan rekrutmen 2.Mampu menjelaskan sumber dan proses rekrutmen 3.Mampu menjelaskan tahapan seleksi 4.Mampu menjelaskan kendala seleksi 5.Mampu mencatat nama pelamar di HRIS 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting atau google meet 3 X 50	<p>Materi: Recruitment, Placement, and Talent Management</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i></p>	5%
5	Dapat memahami program orientasi dan keputusan penempatan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan apa itu orientasi 2.Mampu menjelaskan materi program-program orientasi 3.Mampu menjelaskan keputusan penempatan 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting atau google meet 3 X 50	<p>Materi: The Orientation Process</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i></p>	5%
6	Dapat memahami konsep penggajian dan mengidentifikasi komponen kompensasi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan apa itu kompensasi 2.Mampu mengidentifikasi komponen kompensasi finansial dan non finansial 3.Mampu menjelaskan masalah manajemen kompensasi 4.Mampu mengoperasikan penggunaan teknologi untuk menentukan sistem kompensasi 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting atau google meet 3 X 50	<p>Materi: Compensation</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i></p>	5%

7	Dapat memahami pengertian, manfaat, dan pelaksanaan perencanaan dan pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan apa itu karir 2.Mampu mendefinisikan perencanaan karir 3.Mampu menjelaskan implementasi perencanaan karir 4.Mampu mendefinisikan pengembangan karir 5.Mampu menjelaskan implementasi pengembangan karir 	Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting atau google meet 3 X 50	Materi: Managing Careers and Retention Pustaka: Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management Sixteenth Edition</i> , Pearson Education, Inc.	5%
8	Dapat Mengerjakan Ujian Tengah Semester	Mampu Mengerjakan Soal Ujian Tengah Semester	Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan Bentuk Penilaian : Tes	Mengerjakan Soal Ujian Tengah Semester 2 X 50	Mengerjakan Soal Ujian Tengah Semester 2 X 50	Materi: Pertemuan 1-7 Pustaka: Dessler, G. (2020). <i>Human Resource Management Sixteenth Edition</i> , Pearson Education, Inc.	10%
9	Dapat memahami bagaimana membangun dan memelihara budaya organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan budaya organisasi dan karakteristiknya 2.Mampu membandingkan budaya organisasi lemah vs budaya organisasi kuat 3.Mampu membedakan budaya organisasi vs budaya nasional 4.Mampu menjelaskan determinan budaya organisasi 5.Mampu mendiskripsikan budaya pelanggan responsitif dan budaya etis 	Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	Materi: Creating and Maintaining Organizational Culture Pustaka: Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). <i>Essentials of Organizational Behavior Global Edition</i> , Pearson Education Limited.	5%

10	Dapat memahami dinamika kelompok dan implikasinya terhadap perilaku individu dan kinerja organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu membedakan kelompok formal vs informal 2.Mampu membandingkan dua model perkembangan kelompok 3.Mampu menganalisis interaksi dalam kelompok 4.Mampu menjelaskan implikasi kondisi eksternal terhadap perilaku individu 5.Mampu mengetahui sumber daya anggota kelompok 6.Mampu menjelaskan struktur, proses, tugas dan pengambilan keputusan kelompok 7.Mampu membedakan tim kerja vs kelompok kerja 8.Mampu memahami bagaimana mengelola tim kerja dan kelompok kerja 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	<p>Materi: Foundations of Group Behavior</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	5%
11	Dapat mengidentifikasi konflik dan menentukan strategi negosiasi yang efektif	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu mendefinisikan konflik dan negosiasi 2.Mampu membedakan berbagai pandangan tentang konflik 3.Mampu membedakan fungsi, hubungan, dan proses konflik 4.Mampu menentukan strategi penanganan konflik 5.Mampu menentukan strategi bernegosiasi yang efektif 6.Mampu mendeskripsikan proses negosiasi 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	<p>Materi: Conflict in Organizations</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	5%

12	Dapat memahami teori-teori kepemimpinan dan berbagai isu kontemporer dalam kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1.Mampu membedakan kepemimpinan vs manajemen 2.Mampu menjelaskan teori-teori kepemimpinan 3.Mampu mencontohkan beberapa gaya kepemimpinan 4.Mampu menjelaskan modal yang harus dimiliki dalam kepemimpinan 5.Mampu menjelaskan dimensi kepercayaan dalam kepemimpinan 	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	<p>Materi: Characteristics of Leaders</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	5%
----	---	---	---	----------------------------------	--	---	----

13	Dapat memahami konsep dan teknik penilaian kinerja dalam organisasi	<p>1.Mampu mendefinisikan penilaian kinerja</p> <p>2.Mampu mendefinisikan elemen teknis dan pendekatan penilaian kinerja</p> <p>3.Mampu menjelaskan pengukuran penilaian kinerja</p>	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	<p>Materi: Job Performance</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p> <hr/> <p>Materi: Performance Management and Appraisal (277)</p> <p>Pustaka: <i>Dessler, G. (2020). Human Resource Management Sixteenth Edition, Pearson Education, Inc.</i></p> <hr/> <p>Materi: Work Performance</p> <p>Pustaka: <i>Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 56(3), 331-337.</i></p> <hr/> <p>Materi: Job Performance</p> <p>Pustaka: <i>Nan, K., Chaiprasit, K., & Pukkeeree, P. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. International Journal of Quality & Reliability Management, 35(10), 2436-2449.</i></p>	5%
----	---	--	---	----------------------------------	--	--	----

14	Dapat memahami konsep menghargai keberagaman	<p>1.Mampu menjelaskan konsep dasar keberagaman</p> <p>2.Mampu menjelaskan konsep dan jenis diskriminasi</p> <p>3.Mampu menjelaskan tentang karakteristik biografi dalam keberagaman</p> <p>4.Mampu menjelaskan karakteristik pembeda lainnya dalam keberagaman</p> <p>5.Mampu menerapkan strategi manajemen keberagaman</p>	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meet 3 X 50	<p>Materi: Valuing Diversity</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	5%
15	Dapat memahami konsep dan kegiatan yang dilakukan dalam audit sumber daya manusia	<p>1.Mampu mendefinisikan audit sumber daya manusia</p> <p>2.Mampu menjelaskan ruang lingkup audit sumber daya manusia</p> <p>3.Mampu menjelaskan uraian tugas tim audit sumber daya manusia</p> <p>4.Mampu menjelaskan pendekatan audit sumber daya manusia</p> <p>5.Mampu menjelaskan dan membuat laporan audit sumber daya manusia</p>	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Aktifitas Partisipasif, Praktik / Unjuk Kerja</p>	Ceramah dan presentasi 3 X 50	Zoom meeting dan google meeting 3 X 50	<p>Materi: HR Audit</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	5%
16	Dapat Mengerjakan Ujian Akhir Semester	Mampu Mengerjakan Soal Ujian Akhir Semester	<p>Kriteria: Ketepatan, kesesuaian dan penguasaan</p> <p>Bentuk Penilaian : Tes</p>	Mengerjakan Soal Ujian Akhir Semester 2 X 50	Mengerjakan Soal Ujian Akhir Semester 2 X 50	<p>Materi: Pertemuan 9-15</p> <p>Pustaka: <i>Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior Global Edition, Pearson Education Limited.</i></p>	20%

Rekap Persentase Evaluasi : Case Study

No	Evaluasi	Persentase
1.	Aktifitas Partisipasif	52.5%
2.	Praktik / Unjuk Kerja	17.5%
3.	Tes	30%
		100%

Catatan

1. **Capaian Pembelajaran Lulusan Prodi (CPL - Prodi)** adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap lulusan prodi yang merupakan internalisasi dari sikap, penguasaan pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan jenjang studinya yang diperoleh melalui proses pembelajaran.
2. **CPL yang dibebankan pada mata kuliah** adalah beberapa capaian pembelajaran lulusan program studi (CPL-Prodi) yang digunakan untuk pembentukan/pengembangan sebuah mata kuliah yang terdiri dari aspek sikap, ketrampilan umum, ketrampilan khusus dan pengetahuan.
3. **CP Mata kuliah (CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPL yang dibebankan pada mata kuliah, dan bersifat spesifik terhadap bahan kajian atau materi pembelajaran mata kuliah tersebut.

4. **Sub-CPMK Mata kuliah (Sub-CPMK)** adalah kemampuan yang dijabarkan secara spesifik dari CPMK yang dapat diukur atau diamati dan merupakan kemampuan akhir yang direncanakan pada tiap tahap pembelajaran, dan bersifat spesifik terhadap materi pembelajaran mata kuliah tersebut.
5. **Indikator penilaian** kemampuan dalam proses maupun hasil belajar mahasiswa adalah pernyataan spesifik dan terukur yang mengidentifikasi kemampuan atau kinerja hasil belajar mahasiswa yang disertai bukti-bukti.
6. **Kreteria Penilaian** adalah patokan yang digunakan sebagai ukuran atau tolok ukur ketercapaian pembelajaran dalam penilaian berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Kreteria penilaian merupakan pedoman bagi penilai agar penilaian konsisten dan tidak bias. Kreteria dapat berupa kuantitatif ataupun kualitatif.
7. **Bentuk penilaian:** tes dan non-tes.
8. **Bentuk pembelajaran:** Kuliah, Responsi, Tutorial, Seminar atau yang setara, Praktikum, Praktik Studio, Praktik Bengkel, Praktik Lapangan, Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat dan/atau bentuk pembelajaran lain yang setara.
9. **Metode Pembelajaran:** Small Group Discussion, Role-Play & Simulation, Discovery Learning, Self-Directed Learning, Cooperative Learning, Collaborative Learning, Contextual Learning, Project Based Learning, dan metode lainnya yg setara.
10. **Materi Pembelajaran** adalah rincian atau uraian dari bahan kajian yg dapat disajikan dalam bentuk beberapa pokok dan sub-pokok bahasan.
11. **Bobot penilaian** adalah prosentasi penilaian terhadap setiap pencapaian sub-CPMK yang besarnya proposional dengan tingkat kesulitan pencapaian sub-CPMK tsb., dan totalnya 100%.
12. TM=Tatap Muka, PT=Penugasan terstruktur, BM=Belajar mandiri.

RPS ini telah divalidasi pada tanggal 13 Agustus 2024

Koordinator Program Studi S1
Bisnis Digital



Hujjatullah Fazlurrahman, S.E.,
MBA.
NIDN 0723108603

UPM Program Studi S1 Bisnis
Digital



Muhammad Fajar Wahyudi
Rahman, S.E., M.M.
NIDN 0029109601

File PDF ini digenerate pada tanggal 21 Februari 2025 Jam 23:38 menggunakan aplikasi RPS-OBE SiDia Unesa

