



UNIVERSITAS RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

Kode Dokumen

RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER

MATA KULIAH (MK)	KODE	Rumpun MK	BOBOT (sks)		SEMESTER	Tgl Penyusunan
Sumber Daya Manusia Global	MNJ 6361	Kekahasan Program Studi	T=3	P=0	5	27 November 2023
OTORISASI	Pengembang RPS		Koordinator RMK		Ketua PRODI	
	1. Kurniawaty Fitri,SE., MM. 2. Raden Lestari Garnasih,DR.,SE., MM. 3. Jumiati Sasmita,Prof,SE., M. Si., Ph. D, 4. Dian Puspita Novrianti,S.E., M.Sc 5. Hafiza Oktasia Nasution,B.B.A.(Hons)., M.Ec.		Dr. Raden Lestari Garnasih,,SE., MM		Sri Restuti, SE.,MM	
Capaian Pembelajaran (CP)	CPL-PRODI yang dibebankan pada MK					
CPL 2	Mahasiswa mampu memecahkan permasalahan (<i>problem solving</i>) bidang manajemen dengan prinsip-prinsip manajemen, sains dan etika akademik secara komprehensif					
CPL 4	Mahasiswa mampu menunjukkan sikap kepemimpinan dengan kinerja mandiri, bermutu, dan terukur melalui pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial dan lingkungan yang komprehensif					
CPL 6	Mahasiswa mampu melaksanakan fungsi manajerial dan operasional dengan bekerjasama dalam tim di berbagai jenis organisasi melalui tindakan solutif yang tepat					
Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)						
CPMK 1	Mahasiswa mampu menyimpulkan teori dan konsep manajemen sumber daya manusia internasional melalui literatur terkait dalam bentuk diskusi dan presentasi dengan baik					
CPMK 2	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai konsep perusahaan multinasional dan manajemen sumber daya manusia internasional melalui bacaan literatur terkait dengan cermat					

	CPMK 3	Mahasiswa mampu memberi saran mengenai pengelolaan manajemen sumber daya manusia internasional melalui diskusi kelompok dengan baik													
Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)															
	Sub-CPMK 1	Mahasiswa mampu memahami tentang kontrak kuliah dan penjelasan konsep teoritis dan praktis mengenai sumber daya manusia global dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik													
	Sub-CPMK 2	Mahasiswa mampu memperbandingkan antara MSDM domestik dan MSDM internasional melalui diskusi kelompok dengan cermat													
	Sub-CPMK 3	Mahasiswa mampu menafsirkan tentang konteks budaya sumber daya manusia global melalui studi literatur dengan tepat													
	Sub-CPMK 4	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang strategi dan struktur perusahaan multinasional melalui diskusi kelas dengan akurat													
	Sub-CPMK 5	Mahasiswa mampu merangkum tentang integrasi global melalui literatur terkait dengan baik													
	Sub-CPMK 6	Mahasiswa mampu merangkum tahapan internasionalisasi melalui literatur terkait dengan rinci													
	Sub-CPMK 7	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai pentingnya merger dan akuisisi lintas batas serta aliansi internasional di tengah globalisasi melalui literatur terkait dengan baik													
	Sub-CPMK 8	Mahasiswa mampu menafsirkan mengenai <i>outsourcing</i> dalam MSDM melalui studi kasus dengan baik													
	Sub-CPMK 9	Mahasiswa mampu merangkum mengenai pengembangan kepemimpinan internasional melalui studi kasus dengan tepat													
	Sub-CPMK 10	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang perekrutan dan seleksi internasional melalui literatur terkait secara komprehensif													
	Sub-CPMK 11	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai manajemen kinerja internasional melalui diskusi kelas dengan baik													
	Sub-CPMK 12	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan tentang peran pelatihan ekspatriat melalui literatur terkait dengan baik													
	Sub-CPMK 13	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan mengenai kompensasi internasional melalui literatur terkait dengan rinci													
	Sub-CPMK 14	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan internasional melalui diskusi kelas dengan baik													
Korelasi CPL terhadap Sub-CPMK															
		Sub-CPMK 1	Sub-CPMK 2	Sub-CPM K 3	Sub-CPMK 4	Sub-CPMK 5	Sub-CPM K 6	Sub-CPM K 7	Sub-CPM K 8	Sub-CPM K 9	Sub-CPM K 10	Sub-CPM K 11	Sub-CPMK 12	Sub-CPMK 13	Sub-CPMK 14
	CPL 2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	CPL 4								✓						
	CPL 6										✓	✓	✓	✓	

Deskripsi Singkat MK		Mata kuliah ini membahas mengenai keterampilan di dalam mengelola Sumber Daya Manusia pada tataran global atau internasional, saat ini merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh mahasiswa sebagai bekal agar dapat terlibat pada proses pengelolaan sumberdaya manusia di dunia kerja, utamanya dalam konteks global. Untuk itu diperlukan pemahaman yang sangat baik tentang pengertian, karakteristik, proses, maupun identifikasi masalah-masalah dan menemukan solusi atas masalah MSDM Internasional tersebut.																			
Bahan Kajian: Materi Pembelajaran		<ol style="list-style-type: none"> 1. Konsep Teoritis dan Praktis Mengenai Sumber Daya Manusia Global 2. Perbandingan Antara MSDM Domestik dan MSDM Internasional 3. Konteks Budaya Sumber Daya Manusia Global 4. Strategi Dan Struktur Perusahaan Multinasional 5. Integrasi Global 6. Tahapan Internasionalisasi 7. Merger dan Akuisisi Lintas Batas Serta Aliansi Internasional di Tengah Globalisasi 8. <i>Outsourcing</i> 9. Pengembangan Kepemimpinan Internasional 10. Perekrutan dan Seleksi Internasional 11. Manajemen Kinerja Internasional 12. Peran Pelatihan Ekspatriat 13. Kompensasi Internasional 14. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Internasional 																			
Pustaka		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">Utama</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="3"> <ol style="list-style-type: none"> 1. Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited 2. Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning </td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e0e0e0;">Pendukung</td> <td colspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="3"> <ol style="list-style-type: none"> 1. Brewster, Chris, Elizabeth Houldsworth, Paul Sparrow, Guy Vernon. (2016). International Human Resource Management (4th ed). UK: CIPD 2. Artikel yang relevan </td> </tr> </table>				Utama					<ol style="list-style-type: none"> 1. Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited 2. Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning 			Pendukung					<ol style="list-style-type: none"> 1. Brewster, Chris, Elizabeth Houldsworth, Paul Sparrow, Guy Vernon. (2016). International Human Resource Management (4th ed). UK: CIPD 2. Artikel yang relevan 		
Utama																					
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited 2. Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning 																				
Pendukung																					
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Brewster, Chris, Elizabeth Houldsworth, Paul Sparrow, Guy Vernon. (2016). International Human Resource Management (4th ed). UK: CIPD 2. Artikel yang relevan 																				
Dosen Pengampu																					
Matakuliah syarat		<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Manajemen Perubahan 																			
Minggu Ke-	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)	Penilaian	Bentuk Pembelajaran, Metode Pembelajaran, Penugasan Mahasiswa,	Materi Pembelajaran	Bobot Penilaian (%)																

		Indikator	Kriteria & Teknik	Luring (<i>offline</i>)	Daring (<i>online</i>)		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Mahasiswa mampu memahami tentang kontrak kuliah dan penjelasan konsep teoritis dan praktis mengenai sumber daya manusia global dengan menyimak penjelasan dari dosen dengan baik	a. Ketepatan memahami kontrak perkuliahan. b. Ketepatan dalam memahami tentang konsep teoritis dan praktis mengenai sumber daya manusia global	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi (150 menit)		a. Kontrak perkuliahan b. RPS dan Teknik Penilaian c. Konsep teoritis dan praktis sumber daya manusia global	0
2	Mahasiswa mampu membandingkan antara MSDM domestik dan MSDM internasional melalui diskusi kelompok dengan cermat	Ketepatan dalam menjelaskan tentang perbedaan MSDM domestik dan MSDM internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		MSDM domestik dan MSDM internasional	10
3	Mahasiswa mampu menafsirkan tentang konteks budaya sumber daya manusia global melalui studi literatur dengan tepat	Ketepatan memahami tentang konteks budaya sumber daya manusia global	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Budaya sumber daya manusia global	5
4	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang strategi dan struktur perusahaan multinasional melalui diskusi kelas dengan akurat	Ketepatan memahami tentang strategi dan struktur perusahaan multinasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Strategi dan struktur perusahaan multinasional	5

5	Mahasiswa mampu merangkum mengenai integrasi global melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan dalam memahami integrasi global	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Integrasi global	15
6	Mahasiswa mampu merangkum tahapan internasionalisasi melalui literatur terkait dengan tepat dan rinci	Ketepatan memahami tahapan internasionalisasi	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Tahapan internasionalisasi	5
7	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai pentingnya merger dan akuisisi lintas batas serta aliansi internasional di tengah globalisasi melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan memahami mengenai merger dan akuisisi lintas batas serta aliansi internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Merger dan akuisisi lintas batas serta aliansi internasional	5
8	Ujian Tengah Semester (UTS)						
9	Mahasiswa mampu menafsirkan mengenai <i>outsourcing</i> dalam MSDM melalui studi kasus dengan baik	Ketepatan dalam memahami <i>outsourcing</i> dalam MSDM	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		<i>Outsourcing</i> dalam MSDM	5
10	Mahasiswa mampu merangkum mengenai pengembangan kepemimpinan internasional melalui studi kasus dengan jelas	Ketepatan menjelaskan tentang pengembangan kepemimpinan internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Pengembangan kepemimpinan internasional	10
11	Mahasiswa mampu menyimpulkan tentang perekrutan dan seleksi internasional melalui literatur terkait dengan cermat dan komprehensif	Ketepatan menguraikan tentang perekrutan dan seleksi internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Perekrutan dan seleksi internasional	10

12	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai manajemen kinerja internasional melalui diskusi kelas dengan baik	Ketepatan menjelaskan tentang manajemen kinerja internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Manajemen kinerja internasional	15
13	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan tentang peran pelatihan ekspatriat melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan menjelaskan mengenai peran pelatihan ekspatriat	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Peran pelatihan ekspatriat	5
14	Mahasiswa mampu membuat kesimpulan mengenai kompensasi internasional melalui literatur terkait dengan baik	Ketepatan menjelaskan mengenai kompensasi internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Kompensasi internasional	5
15	Mahasiswa mampu menyimpulkan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan internasional melalui diskusi kelas dengan baik	Ketepatan menjelaskan mengenai tanggung jawab sosial perusahaan internasional	Kriteria: Kehadiran, Keaktifan, Sikap,	<ul style="list-style-type: none"> ● Ceramah ● Diskusi ● Studi Kasus (150 menit)		Tanggung jawab sosial perusahaan internasional	5
16	Evaluasi Akhir Semester / Ujian Akhir Semester						

Metode Assessment

Mata Kuliah	Jenis Kurikulum	Jenis Assessment	Metode Assessment
Sumber Daya Manusia Global	Advance	1. Diagnostik (kehadiran, keaktifan, sikap) 2. Formatif (Tugas per materi dan kuis) 3. Sumatif (UTS &UAS)"	Independent Study 1.Presentasi 2.Tes Tertulis 3. Laporan Studi Kasus

--	--	--	--

INDIKATOR, KRITERIA DAN BOBOT PENILAIAN

1. Bobot Penilaian Setiap Bentuk Asesmen

- Kinerja Individu / Presentasi: 20 %
- Kinerja Tim / Tugas Besar: 20%
- UTS: 20 %
- Tugas : 15%
- UAS: 25%

Skenario Kasus

No	Pertemuan /BAB/Chapter	Kasus	Textbook	Halaman
1	Pertemuan 2	Local And International? Managing Complex Employment Expectations	Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning	305
2	Pertemuan 3	Establishing a branch of a family business in China	Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning	27
3	Pertemuan 4	ABB: a test case of the transnational strategy	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and	95

			Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	
4	Pertemuan 5	Globally integrating diversity management at Transco	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	118
5	Pertemuan 7	Case study: HealthCo	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	149
6	Pertemuan 9	The outsourcing of HRM by P&G and Unilever	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	183
7	Pertemuan 10	Case study: TRW	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	201
8	Pertemuan 11	Case study: Japanese expatriates through the decades	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	218

9	Pertemuan 13	Expatriate Compensation At Robert Bosch Gmbh: Coping With Modern Mobility Challenges	Dowling, Peter. J., Marion Festing, Allen. D. Engle. (2013). International Human Resource Management (6th ed). UK: Cengage Learning	312
10	Pertemuan 14	<i>Balancing global strategic alignment and local conformance pressures in a pharmaceutical MNC</i>	Edwards, Tony., Chris Rees. (2017). International Human Resource Management: Globalization, National Systems and Multinational Companies (3rd ed). UK: Pearson Education Limited	240

Rubrik Penilaian

Rubrik Penilaian Presentasi					
Nomor Kelompok:					
Nama/NIM Anggota:					
1					
2					
3					
4					
Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (SUB-CPMK) yang diases:					
Mata Kuliah :					
Kode Mata Kuliah:					
CPMK	Kriteria	(45-49)	(50-59)	(60-74)	(75-100)
		<i>Inferior</i>	<i>Average</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>
	<i>Sistematika makalah</i>	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang salah	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar tetapi tidak lengkap	Laporan disusun dengan sistematika penulisan yang benar dan lengkap	Laporan disusun dengan sistematika yang benar dan lengkap ditambah dengan informasi pendukung yang sesuai
	<i>Kejelasan dan keruntutan makalah</i>	Laporan tidak jelas, tidak sesuai dengan keruntutan penulisan	Laporan kurang jelas, kurang sesuai dengan keruntutan penulisan	laporan jelas, tetapi penulisan kurang runtut	laporan jelas, dapat dipahami, ditulis secara runtut

	<i>Kelengkapan isi makalah terkait analisis dan solusi pembahasan kasus</i>	Laporan tidak lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus tetapi disajikan tidak sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus serta disajikan secara sistematis	Laporan dengan lengkap menyampaikan analisis dan solusi pembahasan kasus, disajikan secara dan ditambah informasi pendukung
	<i>Susunan dan kelengkapan materi presentasi</i>	Materi presentasi tidak lengkap dan tidak disusun secara urut ataupun logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut, namun kurang logis	Sebagian besar materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis	Materi presentasi lengkap dan disusun secara terurut dan logis
	<i>Penyajian materi yang disampaikan</i>	Materi tidak lengkap dan disajikan tidak relevan	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan tetapi disajikan dengan tidak menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik	Materi yang disampaikan lengkap dan relevan serta disajikan dengan menarik dan sistematis
	<i>Penguasaan materi presentasi</i>	Presenter tidak/ sebagian besar tidak menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai sebagian materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan	Presenter menguasai materi presentasi yang disampaikan dan mampu mengaitkan dengan informasi yang relevan
	<i>Kemampuan menjawab pertanyaan</i>	Presenter tidak mampu menjawab pertanyaan audiens	Presenter menjawab pertanyaan audiens dengan kurang baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan baik	Presenter mampu menjawab pertanyaan audiens dengan sangat baik

	<i>Kemampuan presentasi</i>	Presentasi disampaikan dengan tidak/ kurang menarik	Presentasi disampaikan dengan cukup menarik	Presentasi disampaikan dengan menarik	Presentasi disampaikan dengan sangat menarik
	<i>Kecepatan dan kejelasan penyampaian materi</i>	Materi disampaikan dengan tempo cepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo cepat dengan pengucapannya yang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dan pengucapannya kurang jelas	Materi disampaikan dengan tempo tepat dengan pengucapannya yang jelas

Rubrik Penilaian Kinerja Individu di dalam Tim

Nomor Kelompok:					
Nama/NIM Anggota:					
1					
2					
3					
4					
Sub Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (Sub-CPMK) yang diases:					
Mata Kuliah :					
Kode Mata Kuliah:					
Sub CP-MK	Kriteria	(45-49)	(50-59)	(60-74)	(75-100)
		<i>Inferior</i>	<i>average</i>	<i>Good</i>	<i>Excellent</i>
	<i>Menerima masukan, berbagi informasi, dan mendengarkan anggota tim lainnya (rekan sejawat)</i>	Anggota tim kurang mau menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim mau sebagian menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya	Anggota tim dengan sangat baik menerima masukan, berbagi informasi dan mendengarkan anggota tim lainnya
	<i>Penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan</i>	Anggota tim selalu terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	Anggota tim selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan
	<i>Partisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab</i>	Anggota tim tidak berpartisipasi dalam pekerjaan	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi tidak dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	Anggota tim berpartisipasi dalam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan berdedikasi

	<i>Respon terhadap setiap anggota tim lainnya</i>	Anggota tim kurang merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim cukup merespon anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan	Anggota tim merespon dengan sangat baik anggota tim lainnya dalam pekerjaan
	<i>Kehadiran Individu</i>	12 pertemuan	13 pertemuan	14 pertemuan	15-16 pertemuan