



MILLIONS

MANAGEMENT SOLUTIONS

**MANAJEMEN SUMBER
DAYA MANUSIA**

EXERCISE

UTS

2012/2013

UJIAN TENGAH SEMESTER (UTS)

Mata Ajaran	: MGMT 14009 Manajemen Sumber Daya Manusia
Hari / Tanggal	: Kamis / 4 April 2013
Dosen Pengajar	: Tim Dosen MSDM
Waktu	: 150 menit
Sifat Ujian	: <i>CLOSED BOOK</i>

Petunjuk pengerjaan soal:

- **Kerjakan lima (5) soal saja dari tujuh (7) soal yang tersedia**
- **Bobot tiap soal sama yaitu @20 persen**
- **Jangan menggunakan PENSIL dalam mengerjakan ujian**

Soal 1

1. Menetapkan tujuan yang efektif dan dapat memotivasi bawahan merupakan keterampilan yang penting untuk dimiliki oleh seorang manajer. Jelaskan bagaimana cara menetapkan tujuan yang dapat memotivasi bawahan tersebut!
2. Ketika bersaing dengan perusahaan lain, setiap perusahaan dapat memilih strategi bersaing (*competitive strategy*) yang cocok untuk mereka terapkan, Strategi ini dapat membantu perusahaan dalam meraih *competitive advantage*-nya. Jelaskan bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dalam meraih *competitive advantage*-nya tersebut!

Soal 2

1. Mengapa organisasi/perusahaan harus melakukan analisis jabatan, dan apa manfaatnya?
2. Susunlah suatu *job description* untuk posisi Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa yang juga dilengkapi dengan hasil analisis pekerjaan berdasarkan kompetensi. Jelaskan!

Soal 3

Sebutkan metode rekrutmen apa (boleh lebih dari satu) yang menurut Anda cocok/tepat digunakan untuk jabatan berikut ini. Jelaskanlah argument Anda!

- a. Brand Manager untuk perusahaan *consumer goods* nasional
- b. Staf Bagian Akuntansi di sebuah perusahaan multinasional
- c. Pekerja *Cleaning Service* di sebuah mall di Jakarta
- d. Teknisi pesawat di bandara

Soal 4

1. “ A well-thought-out orientation program is essential for all new employees, whether they have experience or not.” Jelaskan apakah anda setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan ini, berikan argumen anda.
2. Mengapa suatu program pelatihan perlu dilakukan evaluasi? Jelaskan juga mengenai 4 (empat) kategori/level dalam mengukur training outcomes.

Soal 5

Perusahaan *Carter Cleaning Centers* merupakan perusahaan kelas menengah yang tidak memiliki pendekatan yang terorganisir dalam mewawancarai calon pekerja. Manajer SDM sebelumnya adalah pihak yang melakukan keseluruhan proses perekrutan dan seleksi. Ia selalu memiliki beberapa pertanyaan favorit yang sama untuk ditanyakan. Selain itu, tidak ada pula arahan dari perusahaan atau manajemen puncak mengenai proses tersebut. Jenny adalah manajer SDM baru di perusahaan tersebut. Ia menganggap bahwa kurangnya pelaksanaan proses wawancara seleksi yang formal, prosedur dan pelatihan dapat menyebabkan masalah di kemudian hari seperti tingkat turnover yang tinggi atau masalah kriminal lainnya. Oleh karena itu Jenny ingin melakukan beberapa hal terkait dengan proses tersebut.

1. Mengapa proses seleksi karyawan yang seksama sangat penting bagi organisasi? Jelaskan.
2. Jelaskan empat (4) jenis wawancara yang dapat digunakan sebagai salah satu alat seleksi karyawan.

Soal 6

1. Jelaskan peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir.
2. Banyak karyawan yang berharap agar mendapatkan promosi, karena promosi identik dengan pembayaran yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar dan diharapkan akan berujung pada kepuasan kerja. Namun begitu, proses promosi tidak selalu menjadi pengalaman yang positif karena terkait dengan beberapa keputusan yang menyertainya. Jelaskan isu-isu terkait yang harus dipertimbangkan dalam membuat keputusan promosi.

Soal 7

1. Jelaskan apa yang dimaksud dengan pengukuran kinerja, perbedaannya dengan manajemen kinerja, dan alasan, mengapa perlu dilakukan pengukuran terhadap kinerja.
2. Berikut ini adalah contoh Strategic Role Assessment Matrix yang menggambarkan hasil dari pengukuran kinerja karyawan dibandingkan dengan nilai tiap-tiap posisi (jabatan) bagi organisasi.

PERFORMANCE

	Exceptional	High	Average	Low
VALUE TO THE ORGANIZATION	★	★	■	●
Mission-critical	★	★	■	●
Core	★	■	■	●
Necessary	■	■	●	▲
Non-essential	●	●	▲	▲

Keterangan Bagan:

Masing-masing bentuk merepresentasikan karyawan dan hasil pencapaian kerja yang telah diukur dengan metode tertentu dalam rangkaian proses pengukuran kinerja (diasumsikan hasil pengukuran kinerja adalah sama untuk setiap orang selama 2 tahun terakhir). Perusahaan memiliki kebijakan untuk mengaitkan hasil pengukuran kinerja dengan kompensasi, pengembangan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan keputusan SDM yang lain.

Tentukan langkah-langkah manajerial yang akan anda ambil dalam mengelola hasil pengukuran kinerja karyawan untuk setiap kategori pencapaian.