

Kuis Evaluasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Dokumen Pendahuluan SDM

Petunjuk

Pilihlah satu jawaban (A, B, C, D, atau E) yang paling tepat dan akurat berdasarkan materi yang terdapat di dalam dokumen referensi Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. Apa fokus utama dari operasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam sebuah perusahaan?
 - A. Memaksimalkan aset fisik untuk mencapai margin keuntungan tertinggi.
 - B. Pengelolaan orang-orang di dalam perusahaan, dengan menekankan pada kebijakan dan sistem.
 - C. Mengurangi struktur pajak perusahaan melalui alokasi sumber daya.
 - D. Menghubungkan langsung investor dengan pekerja operasional.
 - E. Mengelola rantai pasokan dan distribusi produk ke konsumen.
2. Ruang lingkup MSDM sangat luas. Proses di mana perusahaan mengidentifikasi posisi yang kosong dan menentukan apakah ada kelebihan atau kekurangan staf disebut sebagai...
 - A. Desain Analisis Pekerjaan
 - B. Orientasi dan Pengenalan
 - C. Pelatihan dan Pengembangan
 - D. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - E. Penilaian Kinerja
3. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari analisis pekerjaan, departemen SDM menyiapkan iklan lowongan. Langkah ini termasuk dalam fungsi...
 - A. Orientasi
 - B. Desain Pekerjaan
 - C. Perekrutan dan Seleksi
 - D. Pelatihan Penyegaran
 - E. Perencanaan Kompensasi
4. Apa tujuan utama diselenggarakannya program pengenalan atau orientasi bagi karyawan yang baru terpilih?
 - A. Menilai kinerja masa lalu karyawan di perusahaan sebelumnya.
 - B. Memberikan pelatihan keterampilan teknis tingkat lanjut.
 - C. Memberikan informasi latar belakang perusahaan, budaya, nilai-nilai, dan etika kerja.

- D. Menentukan paket kompensasi dan tunjangan tambahan.
 - E. Mengurangi jumlah staf operasional di departemen terkait.
5. Kapan waktu yang umum dilakukan oleh perusahaan untuk menyelenggarakan penilaian kinerja guna memeriksa performa karyawan menurut dokumen tersebut?
- A. Setelah karyawan bekerja selama 1 bulan penuh.
 - B. Setelah karyawan bekerja sekitar 1 tahun.
 - C. Setiap kali ada perubahan struktur manajemen.
 - D. Hanya ketika karyawan meminta promosi.
 - E. Pada saat tahap orientasi berlangsung.
6. Pelatihan tidak hanya diberikan kepada karyawan baru, tetapi juga kepada staf berpengalaman yang masih bekerja untuk meningkatkan keterampilan lebih lanjut. Ini dikenal dengan istilah...
- A. Pelatihan Orientasi Dasar
 - B. Penilaian Eksekutif
 - C. Program Remunerasi
 - D. Pelatihan Penyegaran
 - E. Evaluasi Bakat
7. Siapa yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengurus perencanaan aturan dan regulasi mengenai remunerasi di suatu perusahaan?
- A. Serikat pekerja
 - B. Departemen Keuangan saja
 - C. Departemen SDM
 - D. Manajer Operasional
 - E. Investor Eksternal
8. Manakah dari pernyataan berikut yang **bukan** merupakan fitur dari Manajemen Sumber Daya Manusia?
- A. Sifatnya meluas, terdapat di semua industri.
 - B. Fokusnya adalah pada hasil, bukan pada aturan.
 - C. Berfokus secara eksklusif pada administrasi tanpa mempedulikan motivasi.
 - D. Membantu karyawan mengembangkan dan mematangkan potensi sepenuhnya.
 - E. Bertujuan membangun dan menjaga hubungan harmonis di antara karyawan.
9. Secara keilmuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disebut sebagai aktivitas multidisiplin karena mengambil pengetahuan dan masukan dari...
- A. Ilmu fisika dan kimia
 - B. Geografi dan sejarah
 - C. Psikologi, ekonomi, dan lain sebagainya
 - D. Teknik mesin dan arsitektur
 - E. Ilmu biologi dan kedokteran

10. Hal apa yang dipertimbangkan selain kompensasi yang layak untuk memperhatikan keselamatan, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan?
- A. Mengubah budaya perusahaan secara sepihak.
 - B. Mematuhi undang-undang ketenagakerjaan negara bagian atau negara bersangkutan.
 - C. Mengurangi jam kerja menjadi separuh waktu normal.
 - D. Membatalkan keberadaan serikat pekerja.
 - E. Memberikan saham mayoritas kepada setiap karyawan.
11. Dalam konteks organisasi modern, bagaimana hubungan antara strategi SDM dan strategi bisnis secara keseluruhan?
- A. Strategi SDM berjalan independen tanpa terpengaruh target laba.
 - B. Tidak ada hubungan, keduanya ditangani oleh direksi yang berbeda.
 - C. Strategi SDM terintegrasi dan memengaruhi laba perusahaan secara langsung.
 - D. Strategi bisnis membatasi ruang gerak departemen SDM.
 - E. Strategi bisnis selalu mengorbankan kesejahteraan SDM demi keuntungan.
12. Apa kunci penting dari proses rekrutmen dan seleksi dalam kaitannya dengan produktivitas bisnis?
- A. Merekrut sebanyak mungkin karyawan lepas (freelance).
 - B. Menciptakan tingkat kepuasan dan keamanan kerja yang tinggi agar karyawan bertahan dan produktif.
 - C. Memberhentikan karyawan senior secara berkala untuk menekan biaya gaji.
 - D. Merekrut kandidat termuda agar bisa dibayar dengan standar minimum.
 - E. Meminimalkan interaksi karyawan dengan manajer mereka.
13. Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS) memainkan peran integral dalam kemajuan proses berikut ini, **kecuali**...
- A. Penilaian kinerja
 - B. Perekrutan dan seleksi
 - C. Promosi dan penempatan kandidat
 - D. Penolakan kandidat
 - E. Penentuan harga jual produk perusahaan kepada konsumen
14. Cara terbaik bagi departemen SDM untuk membina hubungan dengan para eksekutif tingkat C (C-level) adalah dengan...
- A. Meminta anggaran tak terbatas untuk pelatihan.
 - B. Menunjukkan pengembalian investasi (ROI) dari aktivitas dan praktik SDM.
 - C. Mengambil alih tugas-tugas operasional dari C-level.
 - D. Mengurangi jumlah laporan kinerja bulanan.
 - E. Menyembunyikan data tingkat pergantian karyawan (turnover).
15. Dalam contoh studi kasus Perusahaan X, mengapa karyawan lokal yang tidak memiliki kualifikasi profesional kemungkinan kecil berganti pekerjaan setelah dilatih?

- A. Karena gaji mereka diturunkan.
 - B. Karena mereka tidak diizinkan keluar oleh pemerintah setempat.
 - C. Karena kurangnya persaingan pekerjaan di wilayah tersebut.
 - D. Karena CEO memaksa mereka menandatangani kontrak seumur hidup.
 - E. Karena perusahaan tidak memberikan pelatihan sama sekali.
16. Siapa yang direkrut oleh Perusahaan X untuk mengelola organisasi secara terpusat meskipun staf lokalnya kurang profesional?
- A. Seorang konsultan HR lepas.
 - B. Pejabat pemerintah daerah.
 - C. Seorang CEO berpengalaman yang ahli di bidang teknologi dan komersial.
 - D. Sekelompok mahasiswa magang.
 - E. Seorang spesialis analisis data.
17. Bagaimana kebijakan gaji Perusahaan X didesain untuk stafnya?
- A. Didasarkan pada komisi penjualan 100%.
 - B. Dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
 - C. Dibayarkan per hari berdasarkan jumlah jam hadir secara ketat.
 - D. Menggunakan sistem gaji di bawah standar pasar untuk efisiensi.
 - E. Mengandalkan tunjangan tanpa adanya gaji pokok.
18. Pengembalian Investasi (ROI) dari SDM dapat dijelaskan secara nyata dengan menghubungkan...
- A. Pengurangan pergantian karyawan dengan peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada laba.
 - B. Peningkatan jam kerja lembur dengan kelelahan karyawan.
 - C. Biaya rekrutmen tinggi dengan harga saham kompetitor.
 - D. Penurunan pelatihan dengan peningkatan jumlah produksi.
 - E. Peningkatan fasilitas kantor dengan berkurangnya motivasi kerja.
19. Pemilik bisnis yang sukses saat ini memahami bahwa tidak ada batasan yang jelas antara strategi sumber daya manusia dan...
- A. Strategi periklanan
 - B. Strategi pengembangan produk
 - C. Strategi bisnis
 - D. Tata letak kantor
 - E. Kebijakan pemerintah daerah
20. Menurut teks, apa yang telah menjadi "mesin terintegrasi" dalam memajukan kebutuhan bisnis dan mendukung transaksi dasar SDM di masa kini?
- A. Serikat pekerja yang kuat
 - B. Teknologi SDM (seperti HRIS)
 - C. Evaluasi manual menggunakan kertas

- D. Rapat harian tanpa agenda
 - E. Sistem perekrutan dari mulut ke mulut
21. Fokus utama dari Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP) adalah pada konsep ekonomi dasar mengenai...
- A. Inflasi dan deflasi
 - B. Biaya tetap dan biaya variabel
 - C. Permintaan dan penawaran kapasitas sumber daya manusia
 - D. Modal ventura dan saham
 - E. Pajak dan subsidi
22. Tahap mengidentifikasi jumlah, keterampilan, usia, masa kerja, dan kompensasi tenaga kerja yang ada saat ini termasuk dalam komponen HRP yang disebut...
- A. Permintaan SDM di Masa Depan
 - B. Prakiraan Permintaan
 - C. Evaluasi Pekerjaan
 - D. Pasokan SDM Saat Ini
 - E. Strategi Pengadaan SDM
23. Variabel sementara dan tidak diketahui yang diperhitungkan dalam menentukan Permintaan SDM di Masa Depan meliputi...
- A. Usia pensiun karyawan saat ini
 - B. Pemotongan pajak penghasilan bulanan
 - C. Tingkat pengunduran diri mendadak dan faktor persaingan
 - D. Jumlah kursi di ruang rapat
 - E. Jadwal libur nasional
24. Mengapa perkiraan permintaan tenaga kerja harus selaras dengan strategi bisnis jangka panjang?
- A. Agar karyawan dapat meminta kenaikan gaji lebih cepat.
 - B. Agar kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.
 - C. Untuk memanipulasi laporan keuangan perusahaan.
 - D. Menghindari perekrutan staf HR tambahan.
 - E. Memastikan semua departemen memiliki anggaran yang sama besar.
25. Strategi dan implementasi pengadaan SDM dieksekusi dengan melibatkan siapa agar proses pelaksanaannya berjalan lancar?
- A. Pihak kepolisian
 - B. Para manajer di berbagai departemen
 - C. Pemegang saham mayoritas
 - D. Karyawan level paling bawah saja
 - E. Calon pelamar kerja
26. Implementasi pengadaan SDM dapat melibatkan kegiatan berikut ini, **kecuali**...

- A. Manajemen talenta
 - B. Program interaksi dengan karyawan
 - C. Akuisisi talenta dan alih daya (outsourcing)
 - D. Revisi kebijakan harga jual produk
 - E. Relokasi
27. Meskipun terdengar sederhana, mengapa proses Perencanaan SDM sering kali menemui hambatan saat pelaksanaannya?
- A. Karena tidak ada perangkat lunak yang mendukung.
 - B. Karena tidak ada data demografi yang valid di perusahaan.
 - C. Karena adanya pengaruh tenaga kerja saat ini, tekanan bisnis, dan kondisi pasar tenaga kerja.
 - D. Karena SDM tidak diizinkan berkomunikasi dengan C-level.
 - E. Karena perencanaan SDM selalu memakan waktu lebih dari lima tahun.
28. Siapa yang sering menyelenggarakan wawancara ekstensif dengan manajer untuk memahami isu kritis SDM pada tahap Pasokan SDM Saat Ini?
- A. Karyawan magang
 - B. Calon pelanggan perusahaan
 - C. Konsultan SDM
 - D. Pemasok bahan baku
 - E. Serikat pekerja
29. Faktor "promosi" dan "transfer yang telah ditetapkan" dipertimbangkan pada saat menganalisis komponen HRP yaitu...
- A. Pasokan Saat Ini
 - B. Permintaan SDM di Masa Depan
 - C. Desain Pekerjaan
 - D. Evaluasi Pekerjaan
 - E. Penilaian Diri
30. Proses Perencanaan SDM yang dilakukan dengan benar membantu perusahaan mencapai tujuan secara tepat waktu dengan...
- A. Biaya pemasaran yang paling rendah
 - B. Kekuatan SDM yang tepat
 - C. Mengurangi kualitas produk sementara
 - D. Menutup fasilitas cabang yang merugi
 - E. Memindahkan operasi ke luar negeri secara instan
31. Proses mengamati dan mengatur detail tugas serta persyaratan pekerjaan tertentu (bukan untuk individu) disebut sebagai...
- A. Desain Pekerjaan
 - B. Spesifikasi Pekerjaan
 - C. Analisis Pekerjaan

- D. Pemeringkatan Pekerjaan
 - E. Manajemen Kinerja
32. Dua set data utama yang dihasilkan dari proses analisis pekerjaan adalah...
- A. Gaji pokok dan tunjangan hari raya
 - B. Deskripsi pekerjaan dan Spesifikasi pekerjaan
 - C. Surat peringatan dan surat pemecatan
 - D. Form orientasi dan form cuti
 - E. Daftar hadir dan rekap lembur
33. Manakah yang mendeskripsikan informasi tentang alat, mesin, bahaya pekerjaan, dan hubungan pelaporan?
- A. Spesifikasi pekerjaan
 - B. Standar kinerja karyawan
 - C. Deskripsi pekerjaan
 - D. Manual pengadaan barang
 - E. Kontrak sewa gedung
34. Pernyataan yang mencakup rincian kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki seseorang untuk suatu pekerjaan disebut...
- A. Deskripsi Pekerjaan
 - B. Profil Perusahaan
 - C. Spesifikasi Pekerjaan
 - D. Job Design
 - E. Penilaian Kinerja
35. Tujuan akhir dari Desain Pekerjaan (Job Design) yang terus berkembang adalah untuk...
- A. Menambah beban jam kerja secara konsisten.
 - B. Meminimalkan ketidakpuasan dan meningkatkan motivasi serta keterlibatan karyawan.
 - C. Menghilangkan peran departemen SDM sepenuhnya.
 - D. Menciptakan kebingungan agar karyawan tetap waspada.
 - E. Menentukan nilai moneter dari sebuah tugas secara absolut.
36. Pertanyaan "Berapa jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan?" dan "Bagaimana prosedur pelaksanaannya?" sangat penting dalam tahapan...
- A. Penilaian kinerja
 - B. Pemeringkatan pekerjaan
 - C. Manajemen kompensasi
 - D. Perancangan pekerjaan (Job Design)
 - E. Pemutusan Hubungan Kerja
37. Apa manfaat utama dari merumuskan definisi yang jelas tentang suatu pekerjaan tertentu bagi karyawan yang menjalankannya?

- A. Karyawan bisa memeras perusahaan untuk gaji lebih tinggi.
 - B. Karyawan terbebas dari aturan absensi kantor.
 - C. Menciptakan perasaan pencapaian dan rasa percaya diri yang tinggi.
 - D. Karyawan tidak perlu lagi berinteraksi dengan manajernya.
 - E. Karyawan dapat mendelegasikan semua tugasnya ke pihak eksternal.
38. Proses yang menentukan nilai relatif atau "harga" setiap pekerjaan dengan memeriksa dan memberi peringkat berdasarkan tugas disebut...
- A. Evaluasi Pekerjaan
 - B. Deskripsi Pekerjaan
 - C. Orientasi Pekerjaan
 - D. Akuisisi Talenta
 - E. Pelatihan Karyawan
39. Dalam metode evaluasi pekerjaan apa berbagai elemen pekerjaan diberi level, kemudian poinnya dijumlahkan untuk mendapatkan skor pekerjaan yang menjadi dasar struktur penggajian?
- A. Pemeringkatan pekerjaan (Job ranking)
 - B. Perbandingan faktor
 - C. Perbandingan berpasangan
 - D. Sistem penilaian poin
 - E. Survei kepuasan karyawan
40. Metode evaluasi pekerjaan di mana suatu pekerjaan dievaluasi sebagai **suatu proses lengkap** tanpa dipecah menjadi faktor/elemen, lalu dibandingkan dan diberi skala, adalah...
- A. Pemeringkatan pekerjaan (Job ranking)
 - B. Sistem penilaian poin
 - C. Analisis regresi berganda
 - D. Perbandingan berpasangan
 - E. Perbandingan faktor
41. Kemampuan untuk menarik pekerja terampil, mengintegrasikan mereka, dan mempertahankan mereka demi tujuan bisnis masa depan dikenal sebagai...
- A. Administrasi Personalia
 - B. Manajemen Bakat (Talent Management)
 - C. Perencanaan Kompensasi
 - D. Hubungan Industrial
 - E. Desain Organisasi
42. Di perusahaan yang menerapkan strategi manajemen talenta secara penuh, tugas-tugas SDM didistribusikan kepada semua manajer di seluruh organisasi. Hal ini juga dikenal dengan istilah...
- A. Manajemen Modal Manusia (Human Capital Management / HCM)
 - B. Desentralisasi Penuh

- C. Otonomi Departemen
 - D. Kepemimpinan Otokratis
 - E. Alih Daya Total (Total Outsourcing)
43. Bagian tersulit bagi sebuah perusahaan dalam memilih individu berbakat menurut teks referensi adalah...
- A. Mengidentifikasi individu yang bersedia dibayar di bawah UMR.
 - B. Menemukan individu yang mengetahui rahasia pesaing.
 - C. Memilih individu-individu yang sesuai dengan budaya perusahaan yang ada.
 - D. Mencari kandidat tanpa pengalaman sama sekali.
 - E. Mendapatkan kandidat yang bisa bekerja 24 jam sehari.
44. Manakah yang **bukan** merupakan fungsi utama dari Manajemen Bakat yang disebutkan dalam teks?
- A. Analisis kebutuhan talenta
 - B. Mengelola gaji atau biaya profesional yang kompetitif
 - C. Manajemen pemotongan pajak
 - D. Pemeriksaan kinerja bakat
 - E. Penentuan lokasi pendirian pabrik baru
45. Apa keuntungan utama jika manajemen talenta dilakukan dengan benar di dalam perusahaan?
- A. Perusahaan bisa menghilangkan struktur manajerial.
 - B. Semua karyawan akan menjadi ahli dan memberikan performa terbaik, mengurangi kesenjangan kompetensi.
 - C. Biaya rekrutmen akan turun hingga mencapai angka nol.
 - D. Karyawan tidak akan pernah meminta cuti tahunan.
 - E. Laba perusahaan dijamin meningkat tanpa dipengaruhi faktor eksternal pasar.
46. Manajemen talenta secara langsung dapat memengaruhi perilaku turnover di perusahaan dengan cara...
- A. Memaksa karyawan lama untuk pensiun dini.
 - B. Meningkatkan kemampuan mempertahankan talenta dan mengurangi tingkat pergantian karyawan.
 - C. Membuka rekrutmen setiap minggu tanpa memandang kebutuhan.
 - D. Membayar talenta internal lebih rendah daripada rekrutan baru.
 - E. Menghindari sistem evaluasi kinerja secara total.
47. Pelatihan dan pengembangan SDM adalah bagian dari fungsi...
- A. Manajemen Kompensasi
 - B. Manajemen Bakat
 - C. Peningkatan Pekerjaan
 - D. Analisis Kebutuhan Konsumen
 - E. Hubungan Industrial

48. Apa esensi dari kegiatan "mempelajari dan memeriksa setiap individu" dalam proses manajemen talenta?
- A. Untuk menentukan siapa yang paling cepat datang ke kantor.
 - B. Untuk melihat kesesuaian keterampilan, bakat, kepribadian, dan karakter mereka dengan lowongan tertentu.
 - C. Untuk mencari alasan sah pemotongan gaji pokok.
 - D. Untuk mengklasifikasikan karyawan ke dalam kelas sosial.
 - E. Untuk mempublikasikan kehidupan pribadi mereka di buletin perusahaan.
49. Upaya mengalokasikan sumber daya bakat atau "sources of talent" dilakukan pada tahapan...
- A. Akhir masa jabatan (Pensiun)
 - B. Fungsi utama Manajemen Bakat
 - C. Setelah penilaian kinerja tahap ketiga
 - D. Saat menentukan tunjangan kompensasi kota
 - E. Ketika menyusun draf desain pekerjaan
50. Manajemen talenta memastikan iklim kerja menjadi lebih baik serta memberikan tingkat kepuasan kerja yang...
- A. Marginal dan stagnan
 - B. Berfokus hanya pada target numerik
 - C. Tinggi bagi para karyawan
 - D. Rendah untuk menekan ego pekerja
 - E. Berfluktuasi mengikuti tren media sosial
51. Proses penyempurnaan kandidat terpilih agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan yang berubah-ubah dinamakan...
- A. Rekrutmen
 - B. Seleksi
 - C. Kompensasi
 - D. Pelatihan
 - E. Pensiun Dini
52. Pengembangan karier didefinisikan sebagai upaya formal dan berkelanjutan oleh organisasi untuk...
- A. Mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusia organisasi mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan organisasi.
 - B. Meminimalkan jumlah karyawan lama di level manajerial.
 - C. Mencegah karyawan mendapatkan pekerjaan sampingan.
 - D. Menghapus jalur promosi yang berbiaya mahal.
 - E. Meningkatkan jam kerja staf operasional.
53. Dari perspektif perusahaan, kegagalan dalam mendorong pengembangan karier karyawan dapat berakibat pada...

- A. Surplus tenaga kerja berkaliber tinggi.
 - B. Kekurangan karyawan untuk mengisi posisi kosong, komitmen menurun, dan penggunaan dana pelatihan yang tidak tepat.
 - C. Laba bersih perusahaan melonjak tak terduga.
 - D. Berhentinya semua kegiatan produksi seketika.
 - E. Hilangnya persaingan antar perusahaan sejenis.
54. Salah satu tujuan utama pengembangan karier adalah...
- A. Mengurangi jumlah staf SDM di perusahaan.
 - B. Mengubah struktur kepemilikan saham perusahaan.
 - C. Menyediakan alat dan teknik agar karyawan dapat mengukur potensi keberhasilan mereka dalam jalur karier.
 - D. Menghentikan interaksi antar departemen fungsional.
 - E. Memaksa karyawan mengambil cuti tanpa tanggungan.
55. Tanggung jawab siapa di dalam organisasi untuk bertindak sebagai katalis, tempat bertukar pikiran, dan memverifikasi kesiapan mobilitas kerja karyawan?
- A. Direktur Utama (CEO)
 - B. Staf HR rekrutmen
 - C. Manajer
 - D. Karyawan itu sendiri
 - E. Pihak ketiga/Vendor
56. Di ranah pengembangan karier, menciptakan lingkungan dan kondisi yang memfasilitasi karyawan menyusun rencana karier adalah tanggung jawab utama dari...
- A. Organisasi / Perusahaan
 - B. Karyawan secara mandiri
 - C. Pemerintah daerah setempat
 - D. Serikat pekerja
 - E. Lembaga asuransi
57. Pada tahap sistem perencanaan karier, karyawan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, minat, nilai, dan kecenderungan perilaku melalui...
- A. Fase Pengarahan (Direction)
 - B. Penilaian Organisasi
 - C. Penilaian Diri (Self-assessment)
 - D. Evaluasi Pekerjaan (Job Evaluation)
 - E. Audit Keuangan Tahunan
58. Sumber informasi yang paling sering digunakan oleh organisasi untuk melakukan penilaian karyawan dalam perencanaan karier adalah...
- A. Proses penilaian kinerja (performance appraisal)
 - B. Catatan pinjaman bank karyawan
 - C. Laporan pajak pribadi karyawan

- D. Survei anonim klien eksternal
 - E. Absensi jam masuk kerja harian secara eksklusif
59. Fase dalam sistem perencanaan karier di mana kecocokan antara minat karyawan dengan pekerjaan yang diinginkan di dalam organisasi ditentukan, disebut...
- A. Proses Evaluasi
 - B. Penilaian oleh Organisasi
 - C. Evaluasi Diri
 - D. Fase Arah (Direction)
 - E. Manajemen Talenta
60. Siapa yang sering digunakan untuk membantu karyawan menerjemahkan hasil tes psikologis ke dalam tujuan yang terukur selama penilaian diri?
- A. Auditor eksternal
 - B. Rekan kerja satu divisi
 - C. Konselor karier
 - D. Manajer penjualan
 - E. Pemasok bahan mentah
61. Evaluasi dan manajemen kinerja di dalam organisasi dipandang sebagai proses "jalan dua arah", yang artinya...
- A. Evaluasi dilakukan oleh dua perusahaan yang berbeda secara bergantian.
 - B. Melibatkan interaksi aktif antara manajer dan karyawan dengan saling memahami tanggung jawab.
 - C. Karyawan mengevaluasi manajer, sementara manajer mengevaluasi direksi.
 - D. Hasil evaluasi akan dikirimkan ke pemerintah dan ke internal perusahaan.
 - E. Manajer berbicara dan karyawan dilarang memberikan respons.
62. Ketika mengelola kinerja, seorang manajer harus memastikan bahwa tindakannya bebas dari...
- A. Bias dan prasangka
 - B. Prosedur standar operasional
 - C. Interaksi timbal balik
 - D. Pedoman keselamatan kerja
 - E. Bantuan sistem HRIS
63. Menurut materi manajemen kinerja, jika karyawan merasa didiskriminasi karena bias manajer, hal ini dapat menyebabkan hal-hal berikut, **kecuali**...
- A. Penurunan moral karyawan
 - B. Peningkatan kreativitas secara spontan
 - C. Pengunduran diri
 - D. Tuntutan hukum terhadap perusahaan
 - E. Efek korosif di dalam tim

64. Jika seorang karyawan memiliki keluhan atau ketidakpuasan terhadap manajernya, hal paling tepat yang dianjurkan dalam teks adalah...
- A. Menggunakan saluran penyelesaian yang tersedia di perusahaan.
 - B. Merajuk dan mendiamkan masalah di tempat kerja.
 - C. Mengundurkan diri secara instan hari itu juga.
 - D. Menghindari tugas-tugas pekerjaan (avoiding work).
 - E. Mengajak karyawan lain melakukan aksi mogok kerja tidak sah.
65. Apa yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan jika ingin meminimalkan tingkat pengunduran diri melalui sistem manajemen kinerjanya?
- A. Membuat evaluasi kerja semakin rumit dan intimidatif.
 - B. Memastikan bahwa sistem manajemen kinerja disederhanakan dan dijalankan dengan adil.
 - C. Menghapus sama sekali sistem penilaian kinerja dari kalender SDM.
 - D. Mengalihkan proses evaluasi sepenuhnya kepada algoritma komputer acak.
 - E. Hanya menilai staf baru setiap lima tahun sekali.
66. Dalam proses penilaian kinerja (performance appraisal) yang standar, putaran pertama evaluasi dilakukan antara...
- A. Karyawan dan manajer HR
 - B. Manajer HR dan CEO
 - C. Karyawan dan rekan sebaya (peer)
 - D. Karyawan dan manajernya
 - E. Manajer dan atasan sang manajer
67. Pada putaran ketiga dalam proses penilaian kinerja yang kompleks, siapakah yang secara umum **tidak diikutsertakan** dalam rapat diskusi tersebut?
- A. Manajer HR
 - B. Atasan dari manajer (Senior Manager)
 - C. Manajer langsung
 - D. Karyawan yang dievaluasi itu sendiri
 - E. Pihak manajemen kompensasi
68. Manajer berkewajiban memastikan ucapan sesuai dengan tindakan terkait kebijakan kinerja, dan tidak hanya sekadar...
- A. Basa-basi (lips service) terhadap kebijakan perusahaan.
 - B. Menilai pekerjaan berdasarkan kuantitas mutlak.
 - C. Memberikan promosi kepada seluruh tim.
 - D. Melakukan inspeksi harian yang mendadak.
 - E. Membuat desain pekerjaan secara mandiri.
69. "Menghindari pekerjaan, sikap negatif, dan sikap acuh tak acuh" diidentifikasi sebagai perilaku yang...
- A. Membantu kelancaran perancangan jabatan.

- B. Wajar bagi karyawan yang sedang tidak puas.
 - C. Harus dihindari oleh karyawan karena dapat melabeli mereka dengan masalah sikap.
 - D. Diperbolehkan selama target akhir tahun tercapai.
 - E. Merupakan bagian dari komponen Pasokan SDM.
70. Siapa yang memegang peran sentral sebagai "mediator" dalam memfasilitasi kelancaran evaluasi dua arah antara manajer dan karyawan?
- A. Konselor Karier Eksternal
 - B. Manajer SDM (HR Manager)
 - C. Spesialis Pajak
 - D. Resepsionis kantor
 - E. Serikat Buruh
71. Keterlibatan Karyawan (Employee Engagement) memastikan bahwa karyawan berkomitmen pada tujuan organisasi dan sekaligus mampu untuk...
- A. Menjadi manajer dalam waktu kurang dari satu tahun.
 - B. Meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri.
 - C. Membocorkan nilai-nilai perusahaan ke pesaing.
 - D. Menghindari keterlibatan dalam tugas-tugas lintas departemen.
 - E. Mengambil keputusan investasi finansial untuk perusahaan.
72. Tiga komponen yang merupakan bagian integral dari "kisah keterlibatan" (engagement) adalah...
- A. Gaji, Tunjangan, Asuransi
 - B. Analisis, Desain, Evaluasi Pekerjaan
 - C. Rekrutmen, Orientasi, Pelatihan
 - D. Sikap, Perilaku, Hasil
 - E. Kuantitas, Kualitas, Efisiensi Waktu
73. Organisasi dengan tingkat keterlibatan karyawan tinggi biasanya memiliki komitmen dua arah yang didasarkan pada...
- A. Kesepakatan tidak tertulis untuk menghindari konflik sepenuhnya.
 - B. Saling pengertian, kepercayaan, dan keadilan yang nyata.
 - C. Aturan sanksi finansial yang ketat untuk setiap kesalahan operasional.
 - D. Pengawasan kamera CCTV 24 jam sehari di semua ruang rapat.
 - E. Promosi otomatis setiap tahun terlepas dari kinerja.
74. Salah satu aturan "Keterlibatan Karyawan" menyatakan "Jangan Terlalu Khawatir dengan Ulasan". Apa makna prinsip ini?
- A. HR tidak perlu lagi membaca ulasan pelanggan.
 - B. Nilailah seseorang berdasarkan kemampuan dan kinerjanya, bukan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka.
 - C. Abaikan semua ulasan kinerja tahunan yang formal.
 - D. Jangan perbaiki produk meskipun ulasannya buruk.

- E. Berhenti melakukan evaluasi pekerjaan.
75. Aturan "Temukan Tujuan Perusahaan Anda" dalam konteks employee engagement berarti manajer harus...
- A. Mencari alasan untuk memecat karyawan yang kurang berprestasi.
 - B. Merumuskan tujuan atau menetapkan target baru yang memotivasi.
 - C. Menjiplak tujuan visi misi dari perusahaan kompetitor terbesar.
 - D. Mendirikan anak perusahaan baru secara acak.
 - E. Membubarkan dewan direksi yang tidak setuju dengan tujuan baru.
76. Saat HR melakukan survei tingkat keterlibatan karyawan, panduan terpenting yang disarankan oleh teks adalah...
- A. Buatlah sangat panjang dan komprehensif, mencakup ratusan pertanyaan.
 - B. Lakukan hanya satu kali dalam kurun waktu sepuluh tahun.
 - C. Buatlah survei singkat dan selalu tindak lanjuti hasilnya (spesifik/fokus).
 - D. Berikan sanksi bagi karyawan yang mengkritik melalui survei.
 - E. Publikasikan jawaban individu ke papan pengumuman umum.
77. Jika manajer menyadari "Ada batasan seberapa banyak yang bisa dilakukan", maka pendekatan terbaik yang dianjurkan dalam melibatkan staf adalah...
- A. Memberi beban tambahan ke karyawan agar cepat selesai.
 - B. Menyerahkan semua tugas ke departemen lain.
 - C. Mempekerjakan vendor asing untuk mengerjakan tugas harian.
 - D. Memberi diri waktu istirahat, menganalisis potensi, dan bekerja sesuai dengan itu (jangan sekaligus).
 - E. Mengundur semua target bisnis selama satu dekade ke depan.
78. Mengapa aturan berinteraksi langsung ("real conversation") jauh lebih bernilai ketimbang hanya berfokus kaku pada buku panduan aturan keterlibatan?
- A. Karena aturan di buku panduan selalu dibuat untuk menyesatkan.
 - B. Karena jika karyawan tidak bisa membicarakan berbagai hal langsung dengan atasan, hal itu dapat merugikan jangka panjang.
 - C. Karena berbicara menghabiskan lebih sedikit uang daripada mencetak buku.
 - D. Karena interaksi santai membebaskan karyawan dari tuntutan target.
 - E. Karena manajer tidak diwajibkan membaca buku panduan SDM.
79. Ketiga aspek keterlibatan karyawan (sikap, perilaku, dan hasil) memiliki sifat unik, yaitu saling...
- A. Menghilangkan dan bertentangan.
 - B. Membatasi kebebasan bertindak manajerial.
 - C. Memicu dan memperkuat satu sama lain.
 - D. Tergantung pada keputusan CEO semata.
 - E. Mengurangi ROI (Return on Investment) perusahaan.

80. Faktor manakah yang TIDAK disebutkan sebagai ciri khas pengetahuan kita tentang "Employee Engagement"?
- A. Hal ini dapat diukur (measurable).
 - B. Kualitasnya bervariasi dari buruk hingga baik.
 - C. Hal ini selalu berbanding terbalik dengan produktivitas (negative correlation).
 - D. Hal ini dapat dikorelasikan dengan tingkat kinerja.
 - E. Hal ini dapat dipengaruhi melalui interaksi yang sehat dan diskusi grup.
81. Secara definisi sederhana, kompensasi adalah...
- A. Pajak yang ditarik oleh negara dari perusahaan.
 - B. Sanksi yang dibayarkan karena melanggar aturan kantor.
 - C. Hasil atau imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan mereka.
 - D. Uang pendaftaran saat seseorang pertama kali melamar pekerjaan.
 - E. Jaminan yang diberikan pemegang saham kepada kreditur.
82. Skema kompensasi perusahaan dapat mencerminkan lebih dari sekadar uang, yakni mencerminkan...
- A. Kelemahan kompetitor di pasar.
 - B. Nilai-nilai dan budaya perusahaan itu sendiri.
 - C. Sisa persediaan barang di gudang operasional.
 - D. Rahasia strategi pemasaran jangka pendek.
 - E. Ketidaksukaan manajemen pada staf operasional.
83. Jika suatu perusahaan menempatkan "kualitas" sebagai nilai budaya utamanya, maka idealnya kompensasi harus...
- A. Diturunkan agar karyawan fokus pada kualitas tanpa iming-iming uang.
 - B. Diimplementasikan ke dalam elemen sistem kompensasi untuk menghargai kualitas kerja.
 - C. Dihilangkan dan diganti dengan pujian verbal sepenuhnya.
 - D. Dibagikan sama rata tanpa melihat kualitas kontribusi individu.
 - E. Bergantung murni pada kuantitas jam kehadiran karyawan.
84. Di antara tujuan pembuatan kebijakan kompensasi yang adil di bawah ini, manakah yang berfungsi melindungi karyawan dari kondisi makroekonomi eksternal?
- A. Menarik staf pelamar yang berkualifikasi.
 - B. Menilai tugas dan loyalitas untuk promosi.
 - C. Mengelola struktur penggajian agar mencerminkan dampak inflasi.
 - D. Mematuhi persyaratan hukum keselamatan.
 - E. Menciptakan sistem penilaian poin pekerjaan baru.
85. Gaji pokok dan tunjangan kesehatan utama merupakan contoh dari kategori kompensasi...
- A. Kompensasi Khayalan (Intangible)
 - B. Kompensasi Tidak Langsung

- C. Tunjangan Eksekutif Eksklusif
 - D. Kompensasi Langsung
 - E. Bonus Akhir Tahun
86. Fasilitas penitipan anak bersubsidi, kursus gratis, dan pengakuan publik termasuk dalam payung...
- A. Kompensasi Langsung
 - B. Evaluasi Jabatan Kuantitatif
 - C. Kompensasi Tidak Langsung
 - D. Upah Lembur Berbasis Jam
 - E. Tunjangan Kenaikan Harga (DA)
87. Perbedaan esensial antara "Upah" dan "Gaji" adalah...
- A. Upah dibayarkan kepada manajer, Gaji kepada staf rendahan.
 - B. Upah bergantung pada masa kerja, Gaji bergantung pada pendidikan.
 - C. Upah adalah tarif per jam, sedangkan gaji adalah tarif bulanan yang tetap.
 - D. Upah termasuk tunjangan kesehatan, Gaji hanya uang tunai bersih.
 - E. Upah dibayar tunai, Gaji selalu berupa saham perusahaan.
88. Tunjangan Kenaikan Harga (Dearness Allowance/DA) dirancang khusus dengan tujuan untuk...
- A. Mengkompensasi tingginya biaya tinggal di apartemen mewah.
 - B. Menggantikan biaya transportasi harian karyawan ke kantor.
 - C. Memberikan asuransi kecelakaan diri di luar jam kerja.
 - D. Melindungi pendapatan riil karyawan dari kenaikan harga barang (inflasi).
 - E. Membiayai liburan tahunan keluarga manajer senior.
89. Jika suatu perusahaan **tidak** menyediakan akomodasi fisik (tempat tinggal) bagi karyawannya, maka komponen tunjangan yang biasa dibayarkan adalah...
- A. Tunjangan Transportasi (TA)
 - B. Tunjangan Kenaikan Harga (DA)
 - C. Kompensasi Insentif (Bonus)
 - D. Tunjangan Sewa Rumah (HRA)
 - E. Upah lembur mingguan
90. Untuk karyawan yang ditugaskan di kota-kota besar di mana biaya hidup relatif lebih mahal, perusahaan biasanya memberikan...
- A. Potongan PPh yang lebih tinggi secara sepihak.
 - B. Tunjangan Kompensasi Kota (CCA).
 - C. Larangan lembur untuk menghemat energi.
 - D. Fasilitas kantin gratis terbatas.
 - E. Saham preferen tanpa hak suara.
91. Pembagian keuntungan (profit-sharing) dan komisi penjualan diklasifikasikan sebagai bagian dari elemen...

- A. Insentif dan Pembayaran Berdasarkan Kinerja
 - B. Gaji Pokok
 - C. Tunjangan Transportasi Rutin
 - D. Tunjangan Tambahan/Fasilitas (Fringe Benefits)
 - E. Asuransi Kesehatan Kelompok
92. Tunjangan Tambahan (Fringe Benefits/Perks) biasanya mencakup hal-hal di bawah ini, **kecuali...**
- A. Perawatan medis dan rawat inap
 - B. Kantin perusahaan dan asuransi kelompok
 - C. Gaji pokok bulanan yang disepakati dalam kontrak utama
 - D. Bantuan kecelakaan kerja
 - E. Fasilitas rekreasi dan penyediaan seragam kerja
93. Tren modern menunjukkan bahwa banyak perusahaan beralih pada pemberian pembayaran berdasarkan...
- A. Usia kalender kronologis pekerja.
 - B. Status perkawinan (lajang/menikah) karyawan saja.
 - C. Kedekatan personal dengan CEO atau pemegang saham.
 - D. Kinerja (Pay-for-Performance/PrP), terutama bagi manajer dan eksekutif.
 - E. Berapa jauh jarak rumah karyawan ke fasilitas pabrik.
94. Bagaimana sistem kompensasi memengaruhi hubungan industrial antara serikat pekerja dan manajemen?
- A. Memperkeruh suasana jika dibuat transparan dan adil.
 - B. Mematuhi undang-undang ketenagakerjaan sehingga meminimalisir konflik dan menciptakan hubungan damai.
 - C. Serikat pekerja akan selalu menolak sistem kompensasi apa pun dari manajemen.
 - D. Mengganti peran serikat pekerja seutuhnya dengan HRIS.
 - E. Menciptakan kompetisi destruktif yang diizinkan oleh undang-undang.
95. Dari pilihan di bawah ini, manakah yang merupakan metode evaluasi pekerjaan yang mengalokasikan poin berdasar perbandingan "lebih tinggi, lebih rendah, atau sama"?
- A. Pemeringkatan berurutan abjad
 - B. Evaluasi psikometrik manajerial
 - C. Perbandingan berpasangan (Paired Comparison)
 - D. Sistem poin fraksional
 - E. Survei gaji eksternal terbuka
96. Apa yang merupakan salah satu kelemahan teridentifikasi jika paket kompensasi dan remunerasi dirancang di bawah standar rata-rata industri kompetitor?
- A. Perusahaan akan mendadak memonopoli pasar suplai produk.
 - B. Terjadinya ancaman perusahaan kehilangan staf terlatih yang direkrut kompetitor.
 - C. Manajer HR dipecat secara otomatis oleh undang-undang negara.

- D. Laba perusahaan dipastikan naik dua kali lipat akibat penekanan biaya mutlak.
 - E. Serikat pekerja akan memberikan penghargaan medali kepada jajaran direksi.
97. Pernyataan mana yang **paling tepat** merangkum alasan utama karyawan bekerja di suatu perusahaan ditinjau dari sudut pandang manajer (menurut teks)?
- A. Untuk melarikan diri dari kehidupan rumah tangganya.
 - B. Karena paket kompensasinya merupakan motivasi utama yang menjawab kebutuhan moneter dan aspirasi karir mereka.
 - C. Murni untuk menjalankan hobi dan interaksi sosial tanpa peduli nilai ekonomis.
 - D. Terpaksa karena tidak ada perusahaan lain yang memiliki lowongan buka sama sekali di dunia.
 - E. Hanya untuk mengambil rahasia dagang perusahaan dan mendirikan bisnis kompetitor.
98. Jika seorang karyawan ingin mengukur dan mendalami potensi perilakunya dalam perencanaan karier, ia sering menggunakan metode eksplorasi internal yang dikenal dengan istilah...
- A. Perbandingan antar pekerja acak (Peer review)
 - B. Analisis regresi linier keuangan
 - C. Tes Psikologis dalam Penilaian Diri
 - D. Pelatihan kepatuhan orientasi standar
 - E. Pemeringkatan kompensasi silang departemen
99. Berdasarkan teori manajemen talenta, istilah yang bersinonim langsung dengan pengelolaan bakat di seluruh entitas perusahaan yang menyebar hingga level manajer adalah...
- A. Perencanaan Tenaga Produksi Massal
 - B. Manajemen Modal Manusia (Human Capital Management)
 - C. Administrasi Perbekalan Internal
 - D. Penyelarasan Sistem Penggajian
 - E. Desain dan Arsitektur Organisasi Fundamental
100. Kesimpulan inti dari semua komponen Manajemen SDM—mulai dari seleksi, pelatihan, evaluasi, hingga kompensasi—pada dasarnya ditujukan untuk menyelaraskan apa?
- A. Tujuan perorangan dengan kepentingan serikat pekerja eksternal di luar perusahaan.
 - B. Tujuan dan sasaran individu (karyawan) agar selaras dengan tujuan strategis masa depan dan produktivitas organisasi.
 - C. Memastikan anggaran departemen SDM selalu lebih besar dari gabungan anggaran departemen Produksi dan Penjualan.
 - D. Agenda pemerintah daerah dengan kebijakan moneter pajak penghasilan internasional.
 - E. Menggantikan intervensi manusia secara mekanis dengan implementasi teknologi sistem komputasi automasi absolut (Robotics/AI).

Kunci Jawaban

1. B	21. C	41. B	61. B	81. C
2. D	22. D	42. A	62. A	82. B
3. C	23. C	43. C	63. C	83. B
4. C	24. B	44. E	64. C	84. C
5. B	25. B	45. B	65. A	85. D
6. D	26. D	46. B	66. C	86. C
7. C	27. C	47. B	67. C	87. C
8. C	28. C	48. B	68. A	88. D
9. C	29. B	49. B	69. C	89. D
10. B	30. B	50. C	70. C	90. B
11. C	31. C	51. D	71. B	91. A
12. B	32. B	52. A	72. D	92. C
13. E	33. C	53. B	73. B	93. D
14. B	34. C	54. C	74. B	94. B
15. C	35. B	55. C	75. B	95. C
16. C	36. D	56. A	76. C	96. B
17. B	37. C	57. C	77. D	97. B
18. A	38. A	58. A	78. B	98. C
19. C	39. D	59. D	79. C	99. B
20. B	40. A	60. C	80. C	100. B