

SOAL UJIAN TENGAH SEMESTER GENAP T.A 2024/ 2025

MATA KULIAH	: Strategic HRM	DOSEN	: Dr. Mieke R.MM : Dr. Khaidarmansyah, S.H.,M.Pd : Dr. Indra Budi Sumantoro, S.Pd.MM
Program Studi	: Magister Manajemen	WAKTU	: 120 Menit
KELAS	: 3MM	SIFAT	: OPEN BOOK/LAPTOP
TANGGAL	: 10 Nei 2025	KET	: TEORI

Petunjuk: Kerjakan/Jawab dengan tuntas 2 soal dari 3 soal yang disajikan dalam UTS ini

Berdoalah sebelum mengerjakan soal-soal dibawah ini

Jawaban dengan nomor berurutan

- I. a. Ada dua kunci dalam isu strategi SDM terkait pertumbuhan eksternal. Pertama melibatkan penggabungan sistem SDM berbeda dari organisasi yang berbeda. Kedua, melibatkan fakta bahwa merger dan akuisis biasanya menghasilkan pemecatan karyawan. Bagaimana menurut Saudara ?
b. Ada empat peran HR dalam setiap organisasi. Jelaskan dan bagaimana dengan organisasi Saudara sendiri ?
c. Hubungan antara praktik manajemen orang dan cara organisasi bersaing adalah yang paling terlihat langsung dalam industri dimana karyawan sendiri menciptakan “produk” layanan yang disediakan langsung oleh karyawan yang dapat berinteraksi dengan pelanggan. Bagaimana pendapat Saudara ? berikan contoh kasus
d. Bagaimana hubungan Strategi HR dan Strategi Bisnis. Adakah persamaan atau perbedaan ? Berikan ilustrasi strategi penerapannya.

- II. **PT. Anugrah Abadi Tbk.** adalah perusahaan konveksi yang memproduksi pakaian jadi untuk pria dan wanita. Perusahaan ini cukup terkenal dan banyak mendapatkan order pakaian olahraga, seragam umroh, seragam haji, seragam kantor, dan seragam ibu-ibu majelis taklim. Visi perusahaan ini adalah “*Menjadi Perusahaan Konveksi Terkemuka di Indonesia*”.

Perusahaan ini menyewa **Anda sebagai konsultan** Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, dan disertai tugas untuk Menyusun Perencanaan Sumber Daya Manusia, Menyusun Analisis Jabatan, Analisis Beban Kerja, sampai kepada menyusun Peta Jabatan. Kemudian Saudara juga diminta untuk melakukan proses rekrutmen, seleksi sampai kepada penempatan karyawan.

Silahkan saudara kerjakan tugas tersebut dengan membuat :

- a. Perencanaan SDM
- b. Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja (Anjab dan ABK)

- c. Menyusun Peta Jabatan
- d. Menyusun Uraian Tugas dan kompetensi yang dibutuhkan
- e. Menyusun Kebutuhan Karyawan
- f. Melakukan proses rekrutmen dan seleksi terhadap jabatan yang lowong serta melakukan penempatan karyawan

III. Anda ingin membangun sebuah rumah makan & kemudian membuat struktur organisasinya berdasarkan proses bisnis. Setelah itu anda melakukan analisis jabatan guna menghasilkan uraian jabatan & syarat jabatan. Lalu anda menyusun standar kompetensi tiap jabatan & dilanjutkan dengan evaluasi jabatan dimulai dengan melakukan pembobotan jabatan sehingga didapat total poin utk tiap bobot jabatan sebagai berikut :

- Manajer = 20;
- Juru Masak = 15;
- Kasir = 15;
- Juru Belanja = 10;
- Juru Cuci = 10;
- Pelayan = 10;
- Cleaning Service = 10; dan
- Sekuriti/Juru Parkir = 10;

Dengan menggunakan pendekatan bobot jabatan terendah sama dengan upah minimum, dimana upah minimum yang berlaku di wilayah anda adalah Rp. 3 juta & ditambah dengan iuran pengusaha untuk BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan sbb:

JKN = 4% dari upah;
JKK = 0,24% dari upah; dan
JKM = 0,3% dari upah;

Berapa pengeluaran per bulan untuk setiap jenis jabatan?

Anda kemudian melakukan Analisis Beban Kerja dan didapatkan bahwa rumah makan anda membutuhkan jumlah pegawai per jenis jabatan sbb:

- Manajer 1 orang;
- Juru Masak 2 orang;
- Kasir 1 orang;
- Juru Belanja 2 orang;
- Juru Cuci 2 orang;
- Pelayan 4 orang;
- Cleaning Service 1 orang; dan
- Sekuriti/Juru Parkir 1 orang;

Berdasarkan keterangan di atas, berapa belanja pegawai yang harus dialokasikan dalam setahun? Termasuk pembayaran THR sebesar 1 kali gaji yang tidak dipotong iuran pengusaha untuk BPJS Kesehatan & BPJS Ketenagakerjaan.

Terakhir, dengan rata-rata pendapatan bersih per transaksi sebesar Rp. 100 ribu (belum termasuk komponen belanja pegawai sebagai pengurang), berapa target minimum transaksi yang harus dicapai untuk menutup seluruh belanja pegawai dalam waktu 1 tahun?

Selamat bekerja.....

1. Ide baru tidak serta merta langsung diterapkan , karena memerlukan kajian dengan melihat berbagai faktor organisasi yang akan menjadi tempat ide kreatif itu dilaksanakan/diterapkan. Ada beberapa tahapan –tahapan utama inovasi , yaitu :
 - a. *Idea creation*
 - b. *Initial experimentation*
 - c. *Feasibility determination*
 - d. *Final application*

Jelaskan menurut Saudara dengan implementasi.



Yayasan Alfian Husin

ibi INFORMATICS
& BUSINESS
INSTITUTE
DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG - INDONESIA

PROGRAM PASCASARJANA

Magister Teknik Informatika & Magister Manajemen

Bekerja dengan jujur...

