

Konsep dari pengembangan organisasi yaitu....

- A. ekspansi organisasi ke lokasi lainnya
- B. perencanaan organisasi untuk melakukan perubahan
- C. penjelasan tentang produk baru pada organisasi
- D. proses yang terencana, manajemen dan secara sistematis untuk merubah kultur, sistem dan perilaku organisasi untuk meningkatkan efektivitas organisasi .

Dibawah ini yang termasuk elemen hirarki Maslow adalah...

- A. kebutuhan akan kenyamanan
- B. kebutuhan akan keamanan
- C. kebutuhan akan pekerjaan
- D. kebutuhan akan perubahan

Di bawah ini adalah konsep perubahan organisasi yaitu

- A. melakukan perubahan untuk mengurangi karyawan.
- B. sistem tertutup sangat sulit untuk berkembang
- C. melakukan perubahan yang tidak dapat memengaruhi proses bisnis
- D. sistem perencanaan untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan organisasi

Alasan penting seorang manajer memahami lingkungan organisasi adalah....

- A. untuk memotivasi karyawan
- B. untuk merekrut karyawan baru
- C. memahami kondisi eksternal sehingga dapat mensinkronkan dengan strategi perusahaan
- D. mengetahui jumlah peserta yang mengikuti proses seleksi rekrutmen .

Menurut Dawson, apa yang BUKAN merupakan faktor penyebab resistensi?

- A. perubahan substantif dalam pekerjaan
- B. pengurangan keamanan ekonomi
- C. ancaman psikologis
- D. peningkatan status

Sifat lingkungan yang dihadapi organisasi menurut Burton dan DeSanctis dan Obel yaitu....

- A. mudah diprediksi dan tidak kompleksitas
- B. kompleksitas dan tidak dapat diprediksi
- C. monoton dan berulang
- D. mudah diprediksi dan tidak banyak perbedaan

Pendekatan dinamika sistem dalam melihat organisasi mengasumsikan yaitu....

- A. organisasi adalah sistem tertutup
- B. struktur sistem memiliki banyak hubungan sirkuler dan interlocking
- C. perilaku organisasi selalu dapat dijelaskan secara sederhana
- D. komponen individu lebih penting daripada keseluruhan sistem

Salah satu perusahaan yang berhasil melakukan perubahan yaitu PT KAI pada saat pimpinan Ignatius Jonan. Hal yang pertama kali dilakukan oleh Jonan sebagai direktur utama yaitu....

- A. memperbaiki struktur gaji, bonus dan pengukuran kinerja pegawai
- B. melakukan pemutusan hubungan kerja
- C. melakukan perombakan mulai dari jajaran pimpinan
- D. membuat peraturan yang signifikan

Di bawah ini yang dimaksud dengan sikap "open minded" dalam konteks mengatasi hambatan learning organization yaitu....

- A . Sikap mau mendengar, mau berbagi, dan tidak memonopoli kebenaran
- B . Sikap selalu menerima ide baru tanpa pertimbangan
- C . sikap mengutamakan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi
- D . sikap menolak semua bentuk perubahan dalam organisasi

Penggunaan strategi dan faktor SWOT analysis dapat menciptakan strategi baru untuk

- A . mencocokkan kekuatan dan peluang, kelemahan dan ancaman untuk menciptakan strategi baru
- B . menggunakan ancaman saja dalam menciptakan strategi baru
- C . menggunakan kelemahan saja dalam menciptakan strategi baru
- D . menggunakan kekuatan saja dalam menciptakan strategi baru

Salah satu implementasi perubahan dari Sisi konsumen adalah konsumen diberikan

- A . informasi terkait perencanaan perusahaan
- B . informasi terkait produk
- C . informasi terkait pelayanan
- D . hak untuk proteksi data keamanan konsumen

Berikut ini merupakan lingkungan internal organisasi

- A . pemerintah
- B . kondisi politik
- C . karyawan dan manajemen
- D . perubahan demografis Indonesia

Tren kepemimpinan saat ini adalah

- A . memberikan imbalan, berjejaring dan memberikan contoh
- B . pemimpin yang memberikan contoh, memotivasi dan menjadi role model

- C. memberikan contoh, berkomunikasi dan tidak peduli
- D. tidak memberikan contoh, tidak memberikan imbalan dan tidak memberikan contoh

Para pimpinan perusahaan Nokia pada saat itu tidak merasa membuat kesalahan dalam menjaga bisnisnya, namun akhirnya gagal. Apakah penyebab kegagalan Nokia dalam bersaing?

- A. tidak ada rasa empati
- B. tidak ada keadilan di dalam Perusahaan
- C. pimpinan kurang suportif
- D. tidak melakukan inovasi dan kolaborasi

Salah satu alasan mengapa organisasi gagal melakukan inovasi yaitu....

- A. memiliki banyak sumber daya keuangan
- B. terlalu nyaman dengan posisi saat ini
- C. memiliki tekad dan target yang jelas
- D. memiliki jejak masa lalu yang kurang baik

Di bawah ini yang BUKAN termasuk dalam perubahan transisional

- A. mengubah tatanan perusahaan lewat merger
- B. merger
- C. konsolidasi sederhana
- D. merger dan konsolidasi

Yang dimaksud budaya organisasi dalam perubahan adalah

- A. sistem, value, belief yang tidak berkembang
- B. sistem, value, belief yang harus adaptif terhadap perubahan

- C . perubahan dalam konteks perbaikan yang kurang fleksible
- D . perubahan budaya yang konstan

Macam-macam inovasi pada suatu organisasi yaitu....

- A . event, proses, kapabilitas
- B . kapasitas, inovasi, perubahan
- C . proses, kompetensi, kapasitas
- D . kapabilitas, kompetensi, inovasi

Karakter seorang pemimpin yang dapat melakukan perubahan yaitu....

- A . inklusivitas dan cepat tanggap
- B . meningkatkan kinerja karyawan
- C . mengurangi turn over
- D . meningkatkan target perusahaan

Berikut ini adalah ciri-ciri dari inovasi, yaitu

- A . terjadinya sentralisasi kebijakan
- B . budaya organisasi lebih terbuka dan adaptif
- C . adanya kepemimpinan yang otoriter
- D . pengelolaan risiko yang kurang baik

Di bawah ini keterkaitan antara inovasi, kreativitas dan entrepreneurial yaitu....

- A . kreativitas adalah awal dari inovasi, dan inovasi adalah cikal bakal dari entrepreneurial
- B . inovasi tidak memerlukan kreativitas
- C . kreativitas dan inovasi adalah bagian dari entrepreneurial
- D . kreativitas adalah akhir dari inovasi, dan inovasi adalah bagian entrepreneurial

Trend budaya organisasi di era industri 4.0 yaitu

- A. budaya organisasi lebih terbuka dan flexiworking
- B. budaya organisasi lebih tertutup
- C. budaya pekerjaan yang lebih individualis
- D. budaya organisasi yang birokratis

Yang dimaksud resistensi organisasi adalah

- A. kecenderungan organisasi untuk menolak perubahan dan ingin mempertahankan status quo
- B. penolakan yang muncul pada individu terhadap adanya perubahan dalam suatu organisasi
- C. kecenderungan individu menolak perubahan
- D. tidak ada kompromi dan negosiasi dalam perubahan

Tantangan keberhasilan inovasi di dalam organisasi, adalah

- A. sistem yang dapat beradaptasi dengan lingkungannya
- B. kapabilitas dan kompetensi organisasi belum dapat diikuti yang baik
- C. tim kerja yang dapat diandalkan
- D. kepemimpinan yang dapat beradaptasi dengan cepat

Trend perubahan organisasi saat ini adalah

- A. trend organisasi yang lebih kaku dan pragmatis
- B. struktur organisasi birokrasi
- C. perubahan organisasi lebih dinamis dan berkembang
- D. jumlah karyawan yang ikut dan peningkatan karier yang lebih lambat

Menurut dimensi kognitif dalam teori masyarakat terbuka dan tertutup berfokus pada .

- A. posisi sosial individu
- B. pengaruh individu terhadap Masyarakat
- C. struktur hierarki organisasi
- D. falibilitas atau infalibilitas kognisi manusia

Alasan suatu inovasi tidak berhasil dan berjalan pada suatu perusahaan adalah ...

- A. inovasi yang dilakukan belum mendapatkan dukungan dari pemerintah
- B. sistem internal didalam perusahaan dapat menarik pelanggan baru
- C. sistem yang tidak dipengaruhi dan juga tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan lain
- D. tidak disiapkannya kompetensi, kapabilitas dan infrastruktur organisasi

Yang dimaksud dengan success syndrome yaitu merasa

- A. masih banyak kekurangan sehingga melakukan perubahan
- B. sudah sukses sehingga tidak ingin melakukan perubahan
- C. sudah sukses sehingga mau terus melakukan perubahan
- D. selalu haus akan posisi jabatan

Dibawah ini yang harus dilakukan pemimpin untuk memotivasi karyawan dalam proses perubahan adalah....

- A. memberikan ancaman PHK
- B. mempercayai, membimbing, dan memaafkan kesalahan selama proses perubahan
- C. mengabaikan karyawan yang resisten
- D. memaksa karyawan untuk menerima perubahan

Manakah yang BUKAN merupakan fase dalam kurva transisi resistensi individu?

- A. keterkejutan
- B. penolakan
- C. stagnasi
- D. kemarahan

Dibawah ini yang menjadi perbedaan utama antara seorang manajer dan seorang leader adalah

- A. manajer selalu memiliki otoritas formal, sedangkan leader tidak
- B. leader selalu memiliki pengikut informal, sedangkan manajer tidak
- C. manajer fokus pada tugas administratif, sedangkan leader fokus pada visi dan perubahan
- D. tidak ada perbedaan signifikan antara manajer dan leader

Dalam perencanaan perubahan organisasi, biasanya dimulai dengan sejumlah pertanyaan penting yaitu...

- A. kapan perubahan dapat dijalankan
- B. visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai dengan perubahan
- C. risiko perubahan jangka panjang
- D. tim perubahan yang kurang jelas

Langkah yang harus dilakukan dalam melakukan adaptasi di dalam perubahan adalah ...

- A. merencanakan riset lanjutan terhadap perubahan
- B. memberikan pelatihan & rencana perubahan yang lebih matang
- C. memberikan bonus sebelum dilakukan perubahan
- D. tidak menginformasikan rencana strategi Perusahaan

Di bawah ini merupakan fungsi dari perubahan, yaitu

- A. membuat usaha menjadi lebih lambat
- B. pergantian dari posisi lama kepada baru
- C. pergantian tata kelola dan pimpinan organisasi
- D. memperbaiki keadaan ke tahap lebih baik dan baru sesuai dengan tujuan organisasi

Salah satu hambatan dalam melakukan perubahan yaitu....

- A. kemampuan untuk belajar
- B. meningkatnya kompetensi
- C. rasa nyaman pada status quo

D. keinginan untuk memperbaiki diri

Teori manajemen mengenai empat prinsip manajemen ilmiah dikemukakan oleh...

- A. Henry Fayol
- B. Frederick W. Taylor
- C. Max Weber
- D. Abraham Maslow

Sumber pendanaan organisasi privat berasal dari

- A. dana investor
- B. zakat dan infaq
- C. dana abadi pemerintah
- D. anggaran pemerintah (APBN)

Tujuan ulama organisasi sektor swasta yaitu....

- A. menyediakan layanan publik
- B. memaksimalkan keuntungan
- C. menjaga stabilitas politik
- D. memastikan kesejahteraan sosial

Sektor organisasi profit memiliki karakteristik yaitu....

- A. mencari pendanaan masyarakat
- B. mencari keuntungan
- C. mencari dukungan publik
- D. mencari dukungan internasional

Perbedaan utama antara karakteristik organisasi publik di Swedia dan Indonesia adalah

- A. tata tertib keselamatan berkendara
- B. pegawai dikerahkan sampai malam
- C. perubahan rambu jalan

D. pelayanan publik bagi warga masyarakat

Dibawah ini yang dimaksud dengan "empowerment" dalam konteks pengembangan organisasi yaitu....

- A. proses pemberian kekuasaan kepada karyawan untuk memperkuat kepercayaan diri.
- B. strategi untuk meningkatkan gaji karyawan
- C. metode untuk mengurangi beban kerja karyawan
- D. teknik untuk meningkatkan pengawasan terhadap karyawan

Manakah yang termasuk elemen hierarki Maslow yaitu....

- A. kebutuhan akan kenyamanan
- B. kebutuhan akan keamanan
- C. kebutuhan akan pekerjaan
- D. kebutuhan akan perubahan

Sistem terbuka dalam konteks organisasi adalah....

- A. organisasi tidak memiliki Batasan
- B. organisasi hanya fokus pada dinamika internal
- C. organisasi berinteraksi dan dipengaruhi Oleh lingkungannya
- D. organisasi menolak semua pengaruh eksternal

Keuntungan menciptakan perubahan untuk pengembangan organisasi adalah....

- A. mempertahankan status quo
- B. menghindari adaptasi terhadap lingkungan
- C. mengabaikan standar kualitas
- D. menciptakan pola pengembangan yang sesuai dengan kompetensi organisasi

Berikut ini adalah sumber-sumber resistensi pada organisasi perubahan

- A . resistensi bersumber dari pemerintah
- B . resistensi bersumber dari investor
- C . resistensi bersumber dari individu
- D . resistensi bersumber dari orang luar

Pada era VIJCA (Volatile Uncertain Complexity Ambiguity) saat ini perlu dihadapi _ dengan....

- A. unpredictable
- B . vision
- C . community (komunitas)
- D . uncontrollable (tidak dapat di kontrol)

Karakteristik yang perlu ada pada struktur organisasi adalah

- A . identitas pemilik perusahaan
- B . nama perusahaan
- C . investor dan nama divisi
- D . gugus tugas dan rantai struktur

Salah satu perusahaan yang berhasil melakukan perubahan yaitu PT. KAI pada saat pimpinan Ignatius Jonan. Hal pertama kali yang bukan dilakukan oleh Jonan sebagai direktur utama....

- A . memperbaiki struktur gaji, bonus dan pengukuran kinerja pegawai
- B . melakukan pemutusan kerja
- C . melakukan pelatihan SDM
- D . membuat para karyawan untuk melanjutkan pendidikan

Di bawah ini adalah ciri-ciri indikator learning organization yaitu

- A. individu competency
- B. public thinking
- C. mental models
- D. public perception

Menjelaskan konsep dan faktor SWOT analysis

- A. memetakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman
- B. merencanakan kelemahan Perusahaan
- C. plan memilih manajer
- D. merencanakan seluruh karyawan

Salah satu penerapan perubahan dari Sisi konsumen adalah

- A. konsumen diberikan informasi terkait perencanaan perusahaan
- B. konsumen diberikan informasi terkait produk
- C. konsumen diberikan hak untuk proteksi data keamanan konsumen
- D. konsumen diberikan informasi terkait pelayanan

Dibawah ini yang dimaksud dengan lingkungan mikro menurut Cook dan Macaulay (2004) yaitu....

- A. lingkungan yang lebih jauh dari inti organisasi
- B. lingkungan yang lebih dekat pada inti organisasi dan memengaruhi perubahannya
- C. lingkungan politik dan ekonomi makro
- D. lingkungan internal organisasi

Gaya kepemimpinan transformasional yang paling tepat dapat dilihat dari perilaku pemimpin yang dicirikan dengan memberikan

- A. imbalan, berjejaring dan contoh
- B. motivasi, contoh, dan menjadi role model
- C. contoh, berkomunikasi dan tidak peduli
- D. tanggungjawab penuh kepada bawahan, dan kurang peduli

Perubahan organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana, gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi tersebut adalah

- A. otoriter
- B. transaksional
- C. transformasional
- D. adaptif dan Visioner

Menurut Anda mengapa penting untuk mengkomunikasikan perubahan kepada karyawan _adalah....

- A. untuk menghindari resistensi
- B. untuk memenuhi persyaratan hukum
- C. untuk meningkatkan keuntungan organisasi
- D. untuk mempromosikan organisasi kepada pihak luar

Dibawah ini adalah bentuk-bentuk perubahan transformasional

- A. mengubah tatanan manusia
- B. mengubah peraturan diskriminasi & pengelolaan lingkungan hidup
- C. mengubah SOP
- D. perubahan secara menyeluruh dan signifikan

Model perubahan menurut Lewin yaitu....

- A. moving, constant, review
- B. unfreezing, change, refreezing
- C. planinning, do, action
- D. refreezing, planning, evaluation

Berikut ini merupakan strategi awal di dalam melakukan inovasi dalam suatu organisasi, _yaitu

- A. membangun kultur inovatif dan tujuan inovasi
- B. melakukan pergantian karyawan
- C. melakukan pergantian model bisnis
- D. melakukan pengkajian gaji dan insentif

Dibawah ini yang dimaksud dengan "era digitalisasi" dalam konteks kepemimpinan yaitu....

- A. penggunaan komputer di kantor
- B. pergeseran menyeluruh ke arah teknologi digital dalam operasi dan strategi organisasi
- C. penghapusan semua dokumen fisik
- D. penggunaan media sosial untuk pemasaran

Inovasi memiliki 6 (enam) sifat perubahan yaitu....

- A. perumusan, perencanaan, pergantian, perubahan, persamaan, penghapusan
- B. penggantian, perubahan, penambahan, penyusunan kembali, penghapusan, penguatan
- C. pelaksanaan, perumusan, perencanaan, pemberkasan, pelaksanaan, perubahan
- D. perencanaan, pemberkasan, pelaksanaan, pengembangan, pelaksanaan, pergantian

Di bawah ini perbedaan utama antara kreativitas dan inovasi adalah....

- A. kreativitas selalu menghasilkan produk baru, sedangkan inovasi tidak
- B. inovasi selalu membutuhkan teknologi baru, sedangkan kreativitas tidak
- C. kreativitas adalah kemampuan menciptakan ide baru, sedangkan inovasi adalah implementasi ide tersebut
- D. tidak ada perbedaan antara kreativitas dan inovasi

Definisi dari budaya organisasi yaitu....

- A. sistem, value dan kepercayaan yang ada di dalam organisasi
- B. target dan kriteria
- C. guideline untuk bagaimana kepemimpinan manajer
- D. peraturan untuk pengembangan organisasi

Di bawah ini yang dimaksud dengan "diversionary tacticS' dalam resistensi organisasional adalah....

- A. taktik untuk mengalihkan perhatian dari perubahan
- B. taktik untuk mempercepat perubahan
- C. taktik untuk menganalisis perubahan
- D. taktik untuk menghentikan perubahan

Jenis kontrol yang secara khusus disebutkan sebagai kebutuhan untuk organisasi sistem terbuka adalah

- A. kontrol hierarkis yang ketat
- B. sistem kontrol otomatis
- C. sistem kontrol khusus karena fleksibilitas
- D. mekanisme kontrol yang mengatur diri sendiri

Di bawah ini merupakan tahapan awal perubahan organisasi saat ini

- A. mempersiapkan perencanaan dan tujuan di dalam melakukan perubahan
- B. mengubah struktur organisasi
- C. perubahan organisasi dimulai dari peraturan
- D. menetapkan jumlah karyawan yang ikut & peningkatan karir yang lebih efektif

Langkah — langkah implementasi manajemen perubahan yang tepat di dalam organisasi adalah....

- A. memaksakan perubahan untuk dapat dilakukan
- B. mengkomunikasikan perubahan kepada seluruh pegawai
- C. mempersiapkan keterkaitan manajemen kinerja dengan kompensasi
- D. mempersiapkan perhitungan budget di dalam melakukan perubahan

Konsep sistem terbuka di dalam organisasi yaitu....

- A. sistem yang mampu dipengaruhi namun tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan lain
- B. sistem internal di dalam perusahaan untuk menarik pelanggan baru
- C. sistem yang tidak dipengaruhi dan juga tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan lain
- D. sistem yang mampu dipengaruhi dan juga mampu beradaptasi dengan lingkungan lain

Menurut Cook dan Macaulay, apa yang BUKAN merupakan alasan kegagalan dan hambatan perubahan organisasi adalah....

- A. kurangnya alasan yang meyakinkan untuk perlunya perubahan
- B. tujuan dan sasaran perubahan yang tidak jelas
- C. terlalu banyak dukungan dari petinggi organisasi
- D. kegagalan dalam melibatkan seluruh pihak yang akan terkena perubahan

Cara manajer perusahaan dalam meminimalisir resistensi yaitu dengan

- A. memberikan kesempatan untuk pindah tempat kerja
- B. menyamakan bonus bagi seluruh karyawan
- C. menyampaikan tujuan dan rencana perubahan secara menyeluruh
- D. meningkatkan kedisiplinan dan absensi

Faktor-faktor yang dapat memicu resistensi yaitu...

- A. adanya risiko yang rendah dalam perubahan
- B. kepastian dalam perubahan
- C. ketidakpastian dalam perubahan
- D. kesiapan organisasi yang sudah siap

Gaya kepemimpinan yang efektif yang dapat diterapkan di dalam organisasi perubahan, adalah

- A. pemimpin yang lebih kaku dan tidak mengikuti peraturan
- B. pemimpin yang tidak memahami kondisi internal lapangan
- C. pemimpin yang lebih adaptif, kolaboratif dan inovatif
- D. leader yang otoriter

Faktor penting untuk mempersiapkan kesiapan organisasi di dalam menghadapi perubahan adalah

- A. meningkatkan kerjasama tim di dalam divisi
- B. meningkatkan awareness dan pemahaman perubahan
- C. memiliki tim perubahan yang sedikit
- D. tidak memiliki kemenangan perubahan jangka pendek

Langkah yang harus dilakukan dalam melakukan perubahan

- A. merencanakan kesiapan niat
- B. memberikan informasi program & rencana perubahan
- C. memberikan bonus sebelum dilakukan perubahan
- D. tidak menginformasikan rencana strategi perusahaan

Contoh perubahan organisasi yang disebabkan Oleh faktor teknologi adalah....

- A. pergeseran dari era kertas menjadi era digital
- B. perubahan peraturan ketenagakerjaan
- C. fluktuasi nilai tukar mata uang
- D. perubahan struktur organisasi internal

Faktor internal yang dapat memicu tantangan perubahan organisasi adalah....

- A. perubahan kebijakan pemerintah
- B. perubahan selera konsumen global
- C. fluktuasi nilai tukar mata uang
- D. pergantian kepala eksekutif atau staf jajaran manajer level tertinggi

Berikut adalah beberapa fungsi dari manajemen yaitu

- A. budgeting, acting, assessment, colaborating
- B. investing, evaluating, organizing, controlling
- C. strategic partner, networking, budgeting
- D. planing, organizing, actuating, controling

Fungsi dari organisasi publik ketika terjadi kegagalan pasar yaitu....

- A. menjadi agen pelayan masyarakat
- B. menghentikan operasionalnya
- C. menghasilkan keuntungan finansial
- D. mengubah fokus menjadi sektor swasta

Perbedaan utama antara organisasi publik dan organisasi bisnis (privat) menurut Ika Ruhana yaitu

- A. karakteristik keuangan
- B. tujuan didirikan
- C. sifat pelayanan
- D. struktur manajemen

Karakteristik utama dari layanan yang disediakan Oleh organisasi sektor publik yaitu....

- A. selalu gratis
- B. hanya tersedia untuk pembayar pajak
- C. ditujukan untuk memberi manfaat bagi masyarakat secara keseluruhan
- D. selalu lebih efisien daripada layanan sektor swasta

Manakah dari berikut ini yang merupakan perbedaan utama antara organisasi sektor publik dan swasta dalam hal struktur yaitu organisasi

- A. publik lebih fleksibel
- B. swasta lebih hierarkis
- C. publik lebih birokratis dan kaku
- D. swasta memiliki lebih banyak tingkatan manajemen

Faktor utama dalam pengembangan organisasi yaitu

- A. kemandirian usaha
- B. kesiapan organisasi untuk melakukan perubahan
- C. produk baru pada organisasi
- D. proses yang terencana, manajemen dan secara sistematis untuk melakukan perubahan

Yang dimaksud dengan perilaku organisasi adalah

- A. proses dalam mengelola dan merencanakan strategi jangka panjang perusahaan
- B. ilmu dalam memahami perilaku dan pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan
- C. ilmu untuk memahami kebutuhan akan pekerjaan
- D. ilmu untuk memahami kebutuhan akan perubahan

Dibawah ini karakteristik dari sistem tertutup di dalam lingkungan organisasi yaitu sistem tertutup

- A. dipengaruhi dan berinteraksi dengan lingkungannya
- B. sangat sulit untuk berkembang
- C. tidak dapat memengaruhi proses bisnis
- D. tidak dipengaruhi dan tidak berinteraksi dengan lingkungannya.

Penggunaan dan perkembangan artificial intelligence (AI) di dalam lingkungan organisasi pendidikan berfungsi sebagai salah satu alat

- A. untuk dapat digunakan untuk tugas akhir
- B. untuk menjadi sumber utama dalam pembelajaran
- C. dapat digunakan sebagai pencarian ide dan pengembangan dari sebuah ide saja

D. untuk dapat digunakan dalam proses seleksi rekrutmen

Berikut ini adalah konsep resistensi yang muncul pada seorang individu yang disebabkan oleh perubahan yaitu....

- A. changing alligieance
- B. turf protection
- C. blind resistance
- D. culture resistance

Langkah strategis yang tidak termasuk dalam implementasi manajemen perubahan adalah....

- A. perubahan pada tingkat individu
- B. perubahan pada tingkat kelompok
- C. perubahan pada tingkat organisasi
- D. menghindari semua jenis perubahan

Konsep dari lingkungan eksternal yaitu....

- A. identitas pemilik perusahaan
- B. lingkungan internal seperti pekerja, manajemen
- C. faktor dan kekuatan di luar organisasi yang memengaruhi kinerja
- D. investor dan pemilik perusahaan yang memiliki peran penuh terhadap perusahaan

Salah satu cara untuk menciptakan awareness di dalam perusahaan adalah....

- A. melakukan komunikasi efektif dan target perubahan
- B. melakukan pemutusan kerja
- C. membuat peraturan yang signifikan
- D. melakukan perombakan dari jajaran pimpinan

Learning organization merupakan suatu

- A. individu berusaha melakukan pelatihan
- B. individu di organisasi sedang melanjutkan studi
- C. proses yang secara sistematis mempercepat kegiatan pembelajaran dalam sistem organisasi secara keseluruhan dibanding dengan proses pembelajaran individu dalam sistem
- D. organisasi melakukan pembelajaran dari masalah masa lalu

Konsep dan faktor dari SWOT analysis yaitu...

- A. memetakan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman
- B. merencanakan kelemahan perusahaan
- C. merencanakan seluruh karyawan
- D. merencanakan dalam memilih manajer

Konsep pengawasan perubahan adalah

- A. pengawasan perusahaan untuk tatakelola keuangan
- B. tatakelola konsumen diberikan informasi terkait produk dan perusahaan
- C. suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk memantau, mengukur dan bila perlu melakukan perbaikan atas pelaksanaan pekerjaan
- D. pelayanan yang diberikan informasi terkait pelayanan

Dibawah ini yang dimaksud dengan lingkungan organisasi yaitu....

- A. kegiatan proses jual beli di dalam organisasi
- B. faktor yang tidak membuat organisasi berkembang
- C. faktor yang mendorong organisasi menjadi berkembang
- D. faktor-faktor di luar organisasi yang memengaruhi berjalannya sebuah organisasi

Dibawah ini yang menjadi tantangan dalam mengelola keragaman tenaga kerja di era perubahan demografi yaitu....

- A. menghindari rekrutmen tenaga kerja dari berbagai latar belakang
- B. mempertahankan struktur organisasi yang homogen
- C. mengembangkan kepekaan terhadap kebutuhan dan kemampuan karyawan yang beragam
- D. mengurangi variasi usia dalam tenaga kerja

Dibawah ini tantangan utama dalam mengelola reputasi organisasi di era digital yaitu....

- A. menyembunyikan informasi negatif dari publik
- B. menghindari penggunaan media sosial
- C. mengelola transparansi dan integritas dalam dunia yang terhubung secara digital
- D. membatasi komunikasi dengan pemangku kepentingan eksternal

Peran seorang pimpinan untuk mendorong terciptanya suatu inovasi dalam organisasi yaitu

- A. mencari banyak sumber daya keuangan
- B. mempersiapkan perencanaan alat, lingkungan dan budaya organisasi
- C. mempersiapkan tekad yang jelas
- D. memiliki jejak masa lalu yang kurang baik

Konsep dari perubahan transisional yaitu....

- A. mengubah tatanan manusia
- B. mengubah peraturan diskriminasi dan pengelolaan lingkungan hidup
- C. merger atau konsolidasi sederhana
- D. mengubah standar operasional prosedur

Proses konsep tahapan model perubahan menurut Lewin

- A. moving, constant, review
- B. unfreezing, change, refreezing
- C. planinning, do, action
- D. refreezing, planning, evaluation

Di bawah ini yang dimaksud dengan tahap "Empower Tool" dalam proses inovasi adalah....

- A. perusahaan memberhentikan semua karyawan
- B. perusahaan hanya menggunakan teknologi lama
- C. perusahaan mengimplementasikan ide-ide yang sudah dirancang sebelumnya
- D. perusahaan menghindari semua bentuk kreativitas

Peran seorang pemimpin yang dapat melakukan perubahan di dalam perubahan adalah

- A. inklusivitas dan agile (cepat tanggap)
- B. dapat mengurangi turn over
- C. dapat meningkatkan kinerja karyawan
- D. tercapainya target perusahaan

Dibawah ini yang dimaksud dengan tahap "Enable" dalam proses inovasi adalah....

- A. perusahaan mulai memproduksi produk baru
- B. perusahaan memfungsikan kekuatan yang dimiliki untuk melakukan inovasi
- C. perusahaan menutup semua divisi yang tidak menguntungkan
- D. perusahaan hanya fokus pada pemasaran

Proses inovasi organisasi yang menganut sistem manajemen perubahan adalah .

...

- A. kreativitas adalah awal dari inovasi, dan inovasi adalah cikal bakal dari entrepreneurial.
- B. inovasi tidak memerlukan kreativitas
- C. kreativitas dan inovasi adalah bagian dari entrepreneurial
- D. kreativitas adalah akhir dari inovasi, dan inovasi adalah bagian entrepreneurial

Dibawah ini yang dimaksud dengan "nilai-nilai yang diunggulkan" dalam kategori definisi budaya organisasi adalah....

- A. nilai-nilai pribadi pemimpin
- B. prinsip dan nilai yang diartikulasikan dan diumumkan secara publik
- C. nilai-nilai yang dianut secara diam-diam
- D. nilai-nilai yang dipaksakan pada karyawan

Metode yang dapat digunakan untuk mengurangi resistensi perubahan yaitu dengan memberikan

- A. edukasi dan komunikasi
- B. pemahaman terhadap reward dan punishment
- C. peringatan administrasi
- D. hukuman dan penundaan kenaikan jabatan

Di bawah ini yang dimaksud sistem tertutup di dalam organisasi yaitu sistem yang

....

- A. dapat beradaptasi dengan lingkungannya
- B. tidak bisa dipengaruhi dan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungannya
- C. belum dapat beradaptasi dengan lingkungannya
- D. dapat beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Anda pembayaran dengan menggunakan financial technology dan melalui QRIS adalah contoh perubahan dari layanan

- A. keuangan
- B. SDM
- C. keamanan
- D. pemasaram

Alasan pentingnya penggunaan teknologi bagi lingkungan perubahan organisasi adalah untuk

- A. memaksakan perubahan untuk dapat dilakukan oleh pekerja
- B. menginternalisasikan penggunaan teknologi di dalam pelayanan bisnis
- C. mempersiapkan teknologi perhitungan budget
- D. mempersiapkan teknologi dalam manajemen kinerja dengan penurunan kompensasi

Dari perspektif lingkungan, organisasi dipandang....

- A. sebagai sistem tertutup
- B. sebagai instrumen yang menyediakan produk atau jasa
- C. sebagai entitas mandiri
- D. sebagai penerima pasif pengaruh eksternal

Manfaat yang didapatkan jika organisasi dapat menyelesaikan hambatan dalam organisasi, adalah

- A. terjadi banyaknya resistensi baik untuk menciptakan konflik
- B. mengurangi hambatan untuk melakukan perubahan akan lebih efektif dan cepat
- C. merasa sudah sukses sehingga mau terus melakukan perubahan
- D. perubahan untuk mendapatkan posisi jabatan

Salah satu prinsip perubahan yang terjadi pada suatu organisasi adalah

- A. hanya dilakukan oleh beberapa orang saja
- B. perubahan untuk memberikan bonus bagi seluruh karyawan
- C. harus dikomunikasikan secara menyeluruh dan memiliki tujuan yang jelas
- D. perubahan untuk meningkatkan kedisiplinan dan absensi

Alasan resistensi dapat memberikan nilai positif bagi perusahaan, adalah....

- A. adanya risiko resistensi dalam perubahan yang tidak dapat
- B. resistensi dapat memberikan kepastian dalam perubahan
- C. resistensi dapat memberikan keretakan hubungan baik
- D. karena resistensi termasuk masalah yang memberikan perspektif lain bagi perusahaan

Perbedaan sumber kewenangan dari leader dan manajer di perusahaan yaitu leader lebih

- A. prosedural dan manajer tidak prosedural
- B. mematuhi peraturan dan manajer tidak mematuhi peraturan
- C. efektif dan manajer lebih efisien
- D. informal dan manajer secara formal

Menurut Green, faktor penting dalam perubahan organisasi yaitu

- A. pengelolaan keuangan
- B. pengelolaan teknologi
- C. pengelolaan individu secara tepat
- D. pengelolaan struktur organisasi

Langkah organisasi yang harus dilakukan dalam melakukan perubahan yaitu....

- A. merencanakan kesiapan niat
- B. memberikan informasi program dan rencana perubahan
- C. memberikan bonus sebelum dilakukan perubahan
- D. tidak menginformasikan rencana strategi perusahaan

Konsep dari perubahan organisasi yaitu...

- A. perbaikan yang dilakukan dikarenakan adanya perencanaan dari sisi manajerial saja
- B. pergantian dari posisi lama kepada baru
- C. pergantian tata kelola dan pimpinan organisasi
- D. perpindahan dari keadaan sekarang menuju keadaan masa depan atau umumnya merupakan respon terhadap beberapa ancaman atau peluang signifikan yang muncul di luar organisasi

Salah satu karakteristik kesuksesan penerapan manajemen perubahan adalah

- A. budaya kultur yang terlalu kaku
- B. meningkatnya kemudahan akses pendanaan
- C. keinginan untuk memperbaiki diri
- D. terciptanya inovasi dan digitalisasi perusahaan

Teori X dalam manajemen mengasumsikan bahwa

- A. pekerja menikmati pekerjaan mereka
- B. pekerja mampu mengendalikan diri sendiri
- C. pekerja selalu malas dan perlu dikendalikan
- D. pekerja kreatif dan inovatif

Manakah dari berikut ini yang merupakan karakteristik organisasi sektor swasta/privat yaitu....

- A. mereka menerima fasilitas yang luas dari negara
- B. otoritas tertinggi mereka biasanya adalah dewan direksi atau rapat pemegang saham
- C. mereka terutama didanai melalui pajak
- D. mereka fokus pada penyediaan layanan gratis kepada semua warga negara

Hal yang menjadi tuntutan utama terhadap organisasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yaitu....

- A. keadilan keterbukaan dan transparansi
- B. efisiensi operasional

- C. keuntungan finansial
- D. peningkatan pangsa pasar

Dibawah ini adalah contoh bentuk dari organisasi profit yaitu

- A. Puskesmas
- B. Organisasi Masyarakat
- C. Perseoran Terbatas
- D. Panti Asuhan

Kriteria yang menjadi contoh ilustrasi bagaimana organisasi publik bekerja sebagai sektor pelayanan adalah....

- A. pelayanan perizinan di Surabaya transparan dan tanpa pungutan
- B. pengembangan produk baru
- C. pemasaran agresif
- D. pengurangan biaya produksi