



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR**

NAMA KURSUS : PERANCANGAN SUMBER MANUSIA
KOD KURSUS : DSM2093
PEPERIKSAAN : NOVEMBER 2020
MASA : 6 JAM

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **TIGA (3)** bahagian: BAHAGIAN A (20 Markah)
BAHAGIAN B (40 Markah)
BAHAGIAN C (40 Markah)
2. Sila rujuk pada arahan terperinci di dalam kertas soalan ini.
3. Pelajar dibenarkan merujuk kepada sumber seperti nota kuliah, buku, internet atau mana - mana sumber yang berkaitan.
4. Jawab **SEMUA** soalan di dalam kertas jawapan iaitu kertas bersaiz A4 (atau lain-lain kertas dengan persetujuan pensyarah berkaitan).
5. Tulis butiran anda sepertimana berikut di penjuru atas kiri bagi setiap kertas jawapan:
 - i. Nama Penuh Pelajar
 - ii. No. Kad Pengenalan
 - iii. Seksyen Kelas
 - iv. Kod Kursus
 - v. Nama Kursus
 - vi. Nama Pensyarah
6. Setiap helai kertas jawapan mesti ditulis nombor muka surat di penjuru bawah kanan.
7. Jawapan hendaklah ditulis tangan, kemas dan jelas.

JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU

KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI 12 HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN

BAHAGIAN A

Bahagian ini mengandungi **DUA PULUH (20)** soalan.

Jawab **semua** di dalam Kertas Jawapan Objektif.

1. Perancangan sumber manusia adalah mengelakkan lebihan dan kekurangan pekerja di dalam syarikat. Apakah tujuan perancangan sumber manusia?

- A Kecekapan pekerja.
- B Program Persaraan Awal.
- C Meningkatkan kemahiran komunikasi.
- D Memadankan penawaran sumber manusia dalaman dan luaran dengan permintaan organisasi.

2. Apakah objektif perancangan sumber manusia?

- A Mengelakkan lebihan kakitangan dan kekurangan kakitangan.
- B Merancang organisasi untuk melaksanakan latihan dan pembangunan.
- C Individu yang terdapat di dalam organisasi yang mempunyai matlamat yang sama.
- D Satu proses berterusan yang menghubungkan keperluan tenaga manusia dengan rancangan kewangan serta operasi organisasi di dalam tempoh masa tertentu.

3. Antara berikut yang manakah **bukan** jenis perancangan penggantian?

- A Carta Penggantian.
- B Menggunakan kaedah matematik.
- C Perancangan dari bawah ke atas.
- D Perancangan dari atas ke bawah.

4. Apakah kepentingan perekrutan dalam analisis pekerjaan?

- A Membuat keputusan.
- B Meningkatkan kemahiran.
- C Menilai prestasi pekerja yang diperlukan.
- D Memilih calon yang berkeelayakan untuk jawatan yang ditawarkan.

5. Berikut adalah maklumat dalam deskripsi kerja **kecuali**

- A butiran kerja.
- B ringkasan kerja.
- C hubungan pelaporan.
- D latar belakang pendidikan.



Rajah 1

6. Berdasarkan Rajah 1, mengapakah buku log pekerja merupakan salah satu kaedah menganalisis pekerjaan?

- A Hubungan baik antara pekerja-majikan.
- B Nilai dan kepercayaan kepada pekerja.
- C Maklumat dapat diterima dengan cepat.
- D Pekerja mencatatkan aktiviti kerja yang telah dilaksanakan.

7. Apakah takrifan analisis nisbah?

- A Mengkaji variasi pekerjaan sesebuah firma dalam tempoh beberapa tahun yang lalu.
- B Proses mental yang digunakan untuk memberi perhatian kepada petanda yang dipilih.
- C Membuat ramalan berdasarkan nisbah sejarah antara faktor sebab dan akibat bilangan pekerja yang diperlukan.
- D Satu bentuk kelakuan yang melihat apa yang hendak dilihat terutama kepada benda atau peristiwa yang diminati.

8.

Kaedah yang tidak melibatkan pakar-pakar membuat andaian tetapi melibatkan kerja secara berkumpulan untuk mengenalpasti masalah, menyediakan penyelesaian dan membuat keputusan.

Pernyataan 1

Apakah yang dimaksudkan dengan Pernyataan 1?

- A Stereotaip.
 - B Kaedah Delphi.
 - C Analisis Senario.
 - D Teknik Kumpulan Nominal.
9. Berikut adalah Teknik Kualitatif untuk ramalan permintaan sumber manusia **kecuali**
- A Kaedah Dephi.
 - B Analisis Senario.
 - C Analisis Nisbah.
 - D Kaedah Kumpulan Nominal.

10. Apakah yang menerangkan tentang maklumat sistem manual pekerja?

- A Motivasi pekerja.
- B Misi dan visi syarikat.
- C Rekod manual dan berkomputer pekerja.
- D Borang pekerja akan direkodkan dan disimpan dalam fail pekerja.

11. Antara berikut, yang manakah merupakan ketersediaan meramal penawaran sumber manusia luar organisasi?

- A Prestasi pekerja.
- B Pemilihan pekerja.
- C Pembangunan pekerja.
- D Kadar pusing ganti pekerja.

12.

Kadar pusing ganti yang sangat tinggi dalam organisasi disebabkan oleh pekerja tidak berpuas hati dengan sistem pengurusan yang tidak menjaga kebajikan pekerja.

Pernyataan 2

Ramalan penawaran sumber manusia yang manakah menerangkan tentang pernyataan di atas?

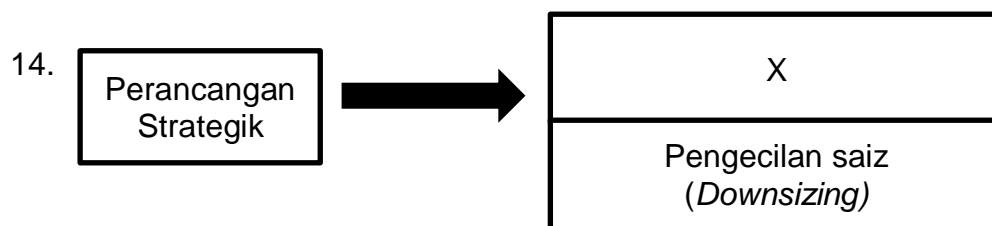
- A *Survey Analysis Planning.*
- B *Survey Analysis Software.*
- C Penawaran sumber manusia luar organisasi.
- D Penawaran sumber manusia dalam organisasi.

13. Pekerja secara sukarela meletak jawatan disebabkan oleh mendapat tawaran yang lebih baik untuk pembangunan kerjayanya. Hal ini kerana syarikat mengalami masalah kewangan yang menyebabkan berlakunya perubahan rekabentuk sistem kerja di dalam organisasi.

Pernyataan 3

Apakah perancangan strategik yang dimaksudkan di dalam Pernyataan 3?

- A *Mutual Seperation Scheme (MSS).*
- B *Voluntary Seperation Scheme (VSS).*
- C Skim Persaraan Awal Pekerja Senior.
- D Skim Insentif Pemberhentian Pekerja.



Rajah 2

Berdasarkan Rajah 2, apakah yang diwakili oleh X?

- A *Deskripsi Kerja (Job Description).*
- B *Penyumberan luar (Outsourcing).*
- C *Pengkayaan Kerja (Job Enrichment).*
- D *Pembesaraan Kerja (Job enlargement).*

15. Manakah antara berikut merupakan ciri-ciri perubahan demografi untuk merekabentuk sistem kerja?
- i Jantina.
 - ii Wakil pekerja.
 - iii Bangsa dan agama.
 - iv Status perkahwinan.
- A i, ii dan iv
B i, iii dan iv
C ii, iii dan iv
D i, ii, iii dan iv
16. Proses ini menerangkan tentang model rekabentuk sistem kerja iaitu menggunakan satu rekabentuk yang memberikan tambahan aktiviti tugas kepada pekerja pada tahap yang sama. Apakah proses yang dimaksudkan itu?
- A Pusingan kerja.
B Pengkayaan kerja.
C Pengkhususan kerja.
D Rekabentuk semula kerja.
17. _____ merupakan proses memberitahu kenalan luar mengenai jawatan kosong yang telah wujud dalam organisasi.
- A Rujukan pekerja.
B Pameran kerjaya.
C *Formal job posting*.
D *Internet job posting*.

18. Pegawai sumber manusia membuat temuduga dengan calon yang berkelayakan untuk mengisi jawatan kosong. Apakah proses yang bersesuaian dengan maklumat di atas?

- A** Mengisi borang.
- B** Pemilihan pekerja.
- C** Agensi pekerjaan.
- D** Pameran kerjaya.

19. Pemilihan adalah proses memilih calon yang paling sesuai daripada sekelompok pemohon untuk mengisi kekosongan jawatan. Apakah ujian pemilihan yang dilakukan oleh penemuduga?

- i** Ujian larian.
- ii** Ujian bakat.
- iii** Ujian kecerdasan.
- iv** Ujian keperibadian.

- A** i, ii dan iv
- B** i, iii dan iv
- C** ii, iii dan iv
- D** i, ii, iii dan iv

20.

Pegawai rekrut menelefon calon untuk bertanya maklumat seperti latar belakang dan pengalaman calon tersebut.

Pernyataan 4

Apakah yang dimaksudkan dengan Pernyataan 4 di atas?

- A Temuduga sistematik.
- B Temuduga bersemuka.
- C Temuduga tidak bersemuka.
- D Temuduga antara majikan dan pekerja.

[20 MARKAH]

BAHAGIAN B

Bahagian ini mengandungi **EMPAT (4)** soalan.

Jawab **semua** soalan. Tulis jawapan anda pada kertas jawapan.

SOALAN 1

Bincangkan **empat (4)** analisis kerja di dalam perancangan sumber manusia.

(10 markah)

SOALAN 2

Terangkan **lima (5)** kaedah untuk ramalan keperluan permintaan sumber manusia.

(10 markah)

SOALAN 3

KUALA LUMPUR: Seramai lebih 300 pekerja AirAsia Bhd bakal dihentikan perkhidmatan mereka oleh syarikat penerbangan tambang murah itu dalam usaha pengecilan operasi susulan daripada situasi sukar akibat wabak COVID-19.

Memetik laporan media, pemberhentian yang diumumkan oleh Ketua Pegawai Eksekutif (CEO) Riad Asmat dalam sesi taklimat dalaman tengah hari tadi, dijangka membabitkan 111 kru kabin daripada 1,900 kru, 172 juruterbang dan 50 jurutera.

BERNAMA
4 JUN 2020

Pernyataan 1

Berdasarkan daripada Pernyataan 1 diatas, analisiskan **lima (5)** kebaikan pengecilan yang dilakukan oleh Air Asia Bhd?

(10 markah)

SOALAN 4

Mengapakah organisasi lebih gemar menggunakan *offshoring* untuk tindakan strategik dalam rekabentuk semula sistem kerja berbanding *outsourcing*?

(10 markah)

[40 MARKAH]

BAHAGIAN C

Bahagian ini mengandungi **EMPAT (4)** soalan.

Jawab **semua** soalan. Tulis jawapan anda pada kertas jawapan.

SOALAN 1

Analisis pekerjaan merupakan satu teknik mengkaji keperluan pekerjaan iaitu untuk mengenalpasti kemahiran, pengetahuan, pengalaman dan keperluan lain yang diperlukan untuk melaksanakan kerja. Terangkan **lima (5)** kegunaan analisis pekerjaan dalam organisasi.

(10 markah)

SOALAN 2

Celcom dan Digi akan bergabung dan menjadi syarikat telekomunikasi terbesar di Asia Tenggara dibawah Axiata. Gabungan kedua-dua syarikat telekomunikasi itu akan mereka semula sistem kerja yang diperlukan untuk meningkatkan kualiti perkhidmatan. Pada pandangan anda, apakah **lima (5)** kebaikan penggabungan dan pengambil alihan yang dilakukan oleh Axiata dalam merekabentuk sistem kerja?

(10 markah)

SOALAN 3

Proses perekrutan dan pemilihan pekerja mengambil masa yang panjang untuk mendapatkan calon yang berkelayakan dengan jawatan yang ditawarkan oleh syarikat. Oleh hal yang demikian, penemuduga perlu menggunakan beberapa teknik untuk mengumpul maklumat pemohon. Mengapakah pemeriksaan rujukan dan temuduga pemilihan perlu dilakukan oleh pegawai rekrut?

(10 markah)

SOALAN 4

Jabatan Mineral dan Geosains (JMG) ingin mencari seorang ahli geologi yang mempunyai kepakaran . Sebagai Pegawai Sumber Manusia cadangkan **lima (5)** kaedah pengambilan luaran boleh dilaksanakan untuk mendapatkan pekerja yang mempunyai kepakaran yang dikehendaki syarikat.

(10 markah)

[40 MARKAH]**KERTAS SOALAN TAMAT**