



---

**FINAL EXAMINATION / PEPERIKSAAN AKHIR  
SEMESTER II – SESSION 2023 / 2024  
PROGRAM KERJASAMA**

**COURSE CODE** : DDWG 3323  
*KOD KURSUS*

**COURSE NAME** : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
*NAMA KURSUS*  
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

**YEAR / PROGRAMME** : 3 DDWG  
*TAHUN / PROGRAM*

**DURATION** : 2 HOURS 30 MINUTES  
*TEMPOH* 2 JAM 30 MINIT

**DATE** : MAY / JUNE 2024  
*TARIKH* MEI / JUN 2024

---

**INSTRUCTION** :  
*ARAHAN*

**ANSWER ALL QUESTIONS IN THE ANSWER BOOKLET(S) PROVIDED.**

**[JAWAB SEMUA SOALAN DI DALAM BUKU JAWAPAN YANG DISEDIAKAN.]**

( You are required to write your name and your lecturer's name on your answer script )  
( *Pelajar dikehendaki tuliskan nama dan nama pensyarah pada skrip jawapan* )

<b>NAME / NAMA PELAJAR</b>	:	.....
<b>I.C NO. / NO. K/PENGENALAN</b>	:	.....
<b>YEAR / PROGRAMME TAHUN / PROGRAM</b>	:	.....
<b>COLLEGE'S NAME NAMA KOLEJ</b>	:	.....
<b>LECTURER'S NAME NAMA PENSYARAH</b>	:	.....

---

This examination paper consists of **4** pages including the cover  
*Kertas soalan ini mengandungi 4 muka surat termasuk kulit hadapan*



## **PUSAT PRGORAM KERJASAMA**

### **PETIKAN DARIPADA PERATURAN AKADEMIK ARAHAN AM – PENYELEWENGAN AKADEMIK**

#### **1. SALAH LAKU SEMASA PEPERIKSAAN**

1.1. Pelajar tidak boleh melakukan mana-mana salah laku peperiksaan seperti berikut :-

- 1.1.1. memberi dan/atau menerima dan/atau memiliki sebarang maklumat dalam bentuk elektronik, bercetak atau apa jua bentuk lain yang tidak dibenarkan semasa berlangsungnya peperiksaan sama ada di dalam atau di luar Dewan/Bilik Peperiksaan melainkan dengan kebenaran Ketua Pengawas; atau
- 1.1.2. menggunakan maklumat yang diperoleh seperti di atas bagi tujuan menjawab soalan peperiksaan; atau
- 1.1.3. menipu atau cuba untuk menipu atau berkelakuan mengikut cara yang boleh ditafsirkan sebagai menipu semasa berlangsungnya peperiksaan; atau
- 1.1.4. lain-lain salah laku yang ditetapkan oleh Universiti (seperti membuat bising, mengganggu pelajar lain, mengganggu Pengawas menjalankan tugasnya).

#### **2. HUKUMAN SALAH LAKU PEPERIKSAAN**

2.1. Sekiranya pelajar didapati telah melakukan pelanggaran mana-mana peraturan peperiksaan ini, setelah diperakukan oleh Jawatankuasa Peperiksaan Fakulti dan disabitkan kesalahannya, Senat boleh mengambil tindakan dari mana-mana satu yang berikut :-

- 2.1.1. memberi markah SIFAR (0) bagi keseluruhan keputusan peperiksaan kursus yang berkenaan (termasuk kerja kursus); atau
- 2.1.2. memberi markah SIFAR (0) bagi semua kursus yang didaftarkan pada semester tersebut.

2.2. Jawatankuasa Akademik Fakulti boleh mencadangkan untuk diambil tindakan tatatertib mengikut peruntukan Akta Universiti dan Kolej Universiti, 1971, Kaedah-kaedah Universiti Teknologi Malaysia (Tatatertib Pelajar-pelajar), 1999 bergantung kepada tahap kesalahan yang dilakukan oleh pelajar.

2.3. Pelajar yang didapati melakukan kesalahan kali kedua akan diambil tindakan seperti di perkara dan dicadang untuk diambil tindakan tatatertib mengikut peruntukan Akta Universiti dan Kolej Universiti, 1971, Kaedah-kaedah Universiti Teknologi Malaysia (Tatatertib Pelajar-pelajar), 1999.

**Answer all questions below.**  
**[Jawab semua soalan dibawah.]**

**(50 Marks/Markah)**

Q1. Explain the role of Human Resources (HR) in conducting the needs assessment for training and development. Describe three (3) methods HR can use to identify training needs.

*[Terangkan peranan Sumber Manusia (HR) dalam menjalankan penilaian keperluan untuk latihan dan pembangunan. Huraikan tiga (3) kaedah yang boleh digunakan oleh HR untuk mengenal pasti keperluan latihan.]*

**(6 M)**

Q2. Discuss the significance of performance management systems in HR. Explain how such systems contribute to achieving organizational objectives.

*[Bincangkan kepentingan sistem pengurusan prestasi dalam HR. Terangkan bagaimana sistem tersebut menyumbang kepada pencapaian objektif organisasi.]*

**(6 M)**

Q3. Define 'employee industrial relations' and explain its importance in HR practices. Provide two (2) examples of how HR can foster positive employee industrial relations.

*[Definisikan 'hubungan industri pekerja' dan jelaskan kepentingannya dalam amalan HR. Berikan dua (2) contoh bagaimana HR boleh menggalakkan hubungan pekerja yang positif.]*

**(6 M)**

Q4. Describe the recruitment process. Discuss four (4) key requirements of recruitment process.

*[Huraikan proses pengambilan. Bincangkan empat (4) keperluan utama dalam proses pengambilan.]*

**(7 M)**

Q5. Explain the concept of 'work-life balance' and discuss its impact on employee well-being and organizational productivity. Include strategies HR can implement to promote work-life balance.

*[Jelaskan konsep 'kerja-hidup seimbang' dan bincangkan kesannya terhadap kesejahteraan pekerja dan produktiviti organisasi. Termasuk strategi yang boleh dilaksanakan oleh HR untuk menggalakkan imbang kerja-hidup.]*

**(7 M)**

Q6. 'TechGrowth Solutions' is a software development company facing high employee turnover. Survey results suggest work stress and unclear career progression paths as primary reasons for leaving.

*['TechGrowth Solutions' ialah sebuah syarikat pembangunan perisian yang menghadapi kadar penggantian pekerja yang tinggi. Keputusan tinjauan mencadangkan tekanan kerja dan kejelasan laluan kerjaya yang tidak jelas sebagai sebab utama berhenti kerja]*

a) Analyze the HR challenges in reducing employee turnover at 'TechGrowth Solutions'.

*[Analisis cabaran HR dalam mengurangkan pusing ganti pekerja di 'TechGrowth Solutions'.]*

**(8 M)**

b) Recommend HR interventions to address work stress and career development concerns.

*[Cadangkan intervensi HR untuk menangani tekanan kerja dan kebimbangan pembangunan kerjaya.]*

**(5 M)**

c) Assess the potential effectiveness of your recommended interventions on employee retention and morale.

*[Nilai keberkesanan potensi intervensi yang anda cadangkan terhadap pengekalan pekerja dan moral.]*

**(5 M)**

**- END OF QUESTIONS/ SOALAN TAMAT**