



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR**

NAMA KURSUS : **PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI**
KOD KURSUS : **DSM 2173**
PEPERIKSAAN : **JUN 2023**
MASA : **3 JAM**

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **DUA (2)** bahagian. BAHAGIAN A (40 MARKAH)
BAHAGIAN B (60 MARKAH)
2. Calon tidak dibenarkan membawa masuk sebarang peralatan ke dalam bilik peperiksaan kecuali dengan kebenaran pengawas peperiksaan.
3. Sila pastikan bahan-bahan berikut diperolehi untuk sesi peperiksaan ini:
 - i. Kertas Soalan
 - ii. Buku Jawapan
 - iii. Kertas Jawapan Objektif

JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU

*KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI **16** HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN*



BAHAGIAN A

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

Jawab **semua** soalan pada Kertas Jawapan Objektif.

1. Apakah tujuan diadakan penilaian prestasi?
 - A Majikan hanya menilai pekerja bawahan sahaja.
 - B Majikan hanya menilai prestasi pekerja yang mempunyai hobi yang sama.
 - C Membantu menghapuskan salah faham perebutan kuasa dalam organisasi.
 - D Membolehkan majikan menggunakan maklumat untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan pekerja.

2. Apakah tindakan yang menyebabkan kegagalan dalam melaksanakan penilaian prestasi?
 - A Penyelia menerima maklum balas daripada pekerja.
 - B Penyelia mempunyai sikap keterbukaan dalam melaksanakan penilaian prestasi.
 - C Penyelia menggunakan pengalaman lama semasa melaksanakan penilaian prestasi.
 - D Penyelia menggunakan maklumbalas 360 darjah semasa melaksanakan penilaian prestasi.

3. Maklumat di bawah adalah borang maklumat penilaian prestasi.

BORANG PENILAIAN PRESTASI

Nama Calon :	
Jawatan :	

1. sangat lemah 2. lemah 3. sederhana 4. baik 5. sangat baik

Komponen penilaian prestasi (Pengurusan kerja)		1	2	3	4	5
i	Kebolehpercayaan dan kecekapan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kerja-kerja yang dipertanggungjawabkan termasuk usaha-usaha bagi mencapai KPI.					
ii	Sentiasa berusaha untuk meningkatkan pembangunan diri (<i>self-development</i>) dengan berkesan.					
iii	Memberikan idea-idea yang kreatif yang dapat digunakan atau dilaksanakan untuk memperbaharui dan memperbaiki tugas-tugas dan tanggungjawab.					
iv	Menerima arahan, pendapat dan sebagainya dengan jelas dan teratur secara lisan dan/ atau tulisan.					

Borang 1

Berdasarkan borang 1 di atas, apakah komponen penilaian prestasi yang menunjukkan kriteria pengurusan kerja bagi jawatan Penolong Pegawai Sumber Manusia?

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

4. Hanisah berasa tidak berpuas hati dengan majikannya yang berbangsa cina kerana telah memberikan bonus tambahan kepada Mei Ling. Apakah ralat yang telah dilakukan oleh majikan Hanisah dalam melaksanakan pengukuran penilaian prestasi pekerja?
- A Stereotaip.
 - B Ketegasan.
 - C Kesan kebelakangan.
 - D Kecenderungan memusat.
5. Manakah antara berikut **benar** tentang penilaian maklum balas 360 darjah?
- i. Membantu menyemai budaya kerja secara berpasukan.
 - ii. Menyebabkan berlakunya pertindihan dan pengulangan kerja.
 - iii. Kos yang tinggi dan masa yang lama diperlukan kerana melibatkan penilai yang ramai.
 - iv. Maklumat yang diberikan mungkin relevan kerana pengurus atasan yang akan membuat penilaian.
- A i, ii dan iv
 - B i, ii dan iii
 - C i, iii, dan iv
 - D Semua di atas

6. Berikut adalah proses penilaian prestasi yang perlu dilakukan oleh Pegawai Sumber Manusia sebelum membuat penilaian terhadap prestasi pekerja. Susun semula proses penilaian prestasi tersebut mengikut turutan yang **betul**.

- i. Menilai prestasi
- ii. Pelaksanaan kerja
- iii. Kenal pasti matlamat
- iv. Memberi maklum balas
- v. Tetapkan piawaian kerja

- A. i, iii, ii, iv, v
- B. ii, i, iii, v, iv
- C. iii, v, ii, i, iv
- D. iv, v, ii, i, iii

7. Berdasarkan jadual di bawah, pilih jawapan yang **betul**.

	KEKURANGAN KRITERIA	PENCEMARAN KRITERIA
A	Penilai memberikan markah yang tinggi kepada pekerja.	Hasil penilaian yang mengubah gelagat seseorang.
B	Penilai tidak menilai mengikut tahap piawaian yang ditetapkan.	Pencemaran yang berpunca dari pengaruh luar kawalan penilaian prestasi.
C	Penilai hanya menilai ciri peribadi pekerja sahaja.	Penyelia yang suka membandingkan pekerja A dengan pekerja B.
D	Penilai hanya memberi tumpuan pada tiga bulan terakhir penilaian sahaja.	Hasil penilaian hanya tertumpu pada awal tahun sahaja.

8. Maklumat berikut merujuk kepada kaedah yang dilakukan semasa penilaian prestasi di Syarikat Kawalan Keselamatan Sdn. Bhd.

Bil	Item	Ya	Tidak	cacatan
1	Surat permohonan lawatan	√		selesai
2	Pengangkutan disediakan		√	Menggunakan kenderaan sendiri
3	Tempahan makanan	√		selesai
4	Borang pendaftaran		√	Belum dicetak
5	Alat tulis		√	Menggunakan alat tulis sendiri

Jadual 1

Berdasarkan jadual 1, apakah jenis kaedah yang digunakan semasa melaksanakan penilaian prestasi?

- A Pusat penilaian.
 - B Kaedah senarai semak.
 - C Skala pengkadaran gelagat.
 - D Kaedah peristiwa genting.
9. Pengurusan melalui objektif diperkenalkan oleh
- A Henry Fayol.
 - B Peter Drucker.
 - C Mary Parker Follet.
 - D Horald Koontz Follet.

10. Antara berikut manakah yang **benar** tentang perbezaan antara kaedah skala perkadaran grafik dengan kaedah pilihan terpaksa?

	Kaedah skala perkadaran grafik	Kaedah pilihan terpaksa
A	Kaedah skala perkadaran penilaian prestasi menggunakan satu skala yang menyenaraikan sekumpulan sifat tertentu dan julat prestasi bagi setiap satu sifat tersebut.	Penilaian prestasi menggunakan keluk taburan kekerapan dan skor prestasi yang telah ditetapkan.
B	Kaedah skala perkadaran penilaian prestasi akan membuat penilaian terhadap prestasi masa lalu, kekuatan, kelemahan dan potensi seseorang pekerja.	Penilaian prestasi yang merangkumi kebolehpercayaan dan kebergantungan kerana ia adalah bersifat subjektif.
C	Kaedah skala perkadaran penilaian prestasi pekerja akan dinilai melalui perbandingan sifat pekerja dengan sifat rakan sekerja lain.	Penilaian prestasi yang ringkas dan sudah lama digunakan oleh organisasi
D	Kaedah skala perkadaran penilaian prestasi boleh menunjukkan prestasi baik atau prestasi buruk seseorang pekerja dalam pekerjaannya.	Kaedah pilihan terpaksa akan dinilai dengan mengenal pasti skor yang paling baik.

11.

- Pengurus menilai pekerjaanya berdasarkan satu elemen sahaja.
- Penilai membuat kesimpulan terhadap prestasi pekerja pada pandangan pertama (first impression)
- Pengurus hanya menilai perkara negatif dan dijadikan asas penilaian utama.

Pernyataan 1

Berdasarkan pernyataan 1, apakah ralat yang telah dilakukan oleh penilai dalam membuat penilaian prestasi seorang pekerja?

- A Kesan halo.
- B Perbandingan.
- C Kecenderungan memusat.
- D Berdasarkan gelagat terkini.

12.

Iklan Kenaikan Pangkat di Universiti Kebangsaan Malaysia (Kampus Kuala Lumpur)

Bahagian Sumber Manusia, Jabatan Pendaftar (Kampus Kuala Lumpur) ingin mempelawa kakitangan dan warganegara Malaysia yang berkeelayakan, komited serta berdedikasi untuk berkhidmat di Universiti Kebangsaan Malaysia (Kampus Kuala Lumpur) bagi jawatan berikut:

Kenaikan Pangkat :

**PEMBANTU TADBIR GRED N26
PEMBANTU OPERASI GRED N14**

Butiran: Iklan Kenaikan Pangkat di UKM (Kampus Kuala Lumpur)

Cara memohon:

Permohonan bagi jawatan lantikan baru adalah melalui Sistem Pengurusan Permohonan Jawatan (SPPJ) iaitu <https://smk.ukm.my/sppj/mukadepan.cfm>

- Bagi Jawatan Kenaikan Pangkat pemohon dikehendaki mengisi Borang Laporan Penilaian Kenaikan Pangkat mengikut gred yang boleh dimuat turun melalui laman web rasmi, Jabatan Pendaftar UKM iaitu <http://www.ukm.my/pendaftar/borangjp/>
- Hanya calon yang disenarai pendek sahaja akan dipanggil untuk tem uduga. Pemohon yang tidak menerima apa-apa jawapan dalam tempoh empat (4) bulan dari tarikh tutup iklan adalah dianggap tidak berjaya.
- Borang yang tidak lengkap tidak akan diproses.
- Borang Laporan Penilaian Kenaikan Pangkat yang telah lengkap diisi hendaklah dikemukakan kepada:

Ketua Bahagian Sumber Manusia
Jabatan Pendaftar (Kampus Kuala Lumpur)
d/a Hospital Canselor Tuanku Muhriz
Tingkat 1, Kompleks Pendidikan Perubatan Canselor Tuanku Ja'afar
Jalan Yaacob Latif, Bandar Tun Razak
56000 Cheras, Kuala Lumpur

Tarikh Buka Iklan : 1 Jun 2023 (Khamis)

Tarikh Tutup Iklan : 7 Jun 2023 (Rabu)

Iklan 1

Berdasarkan iklan 1 di atas, apakah temu duga yang sedang dilaksanakan oleh organisasi?

A beritahu dan pujuk.

B beritahu dan dengar.

C penyelesaian rujukkan.

D penyelesaian masalah.

13.

- Pujian.
- Suka cabaran.
- Penghargaan.
- Kerjasama dan persaingan.
- Motivasi sendiri tanpa ada paksaan.

Pernyataan 2

Pernyataan 2 di atas merujuk kepada

- A motivasi X.
- B motivasi Y.
- C faktor ekstrinsik.
- D faktor interinsik.

14. Temu duga _____ ini dapat mengurangkan perasaan sedih yang di alami oleh pekerja dalam organisasi.

- A beritahu dan pujuk
- B beritahu dan dengar
- C penyelesaian masalah
- D penerangan dan nasihat

15.



Dialog 1

Berdasarkan dialog 1, apakah jenis temuduga penilaian prestasi yang sedang digunakan oleh Pengurus Sumber Manusia?

- A Temu duga uji minda.
- B Temu duga beritahu dan pujuk.
- C Temu duga beritahu dan dengar.
- D Temu duga penyelesaian masalah.

16. Bagaimanakah Pegawai Sumber Manusia boleh memastikan program penilaian prestasi dilaksanakan secara adil tanpa berat sebelah?

A Panel terdiri daripada Jabatan Pembangunan Sumber Manusia yang mempunyai sekurang-nya lima orang.

A Panel hendaklah memberi markah lebih tinggi daripada pegawai yang dinilai.

B Panel terdiri dari pengurus syarikat lain.

C Panel dari kalangan penyelia sahaja.

17. Manakah antara berikut merupakan situasi ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik?

	Intrinsik	Ekstrinsik
A	Encik Ali menerima penghargaan Anugerah Pekerja Cemerlang daripada syarikat.	Encik Ali mendapat bonus tiga bulan untuk tahun 2023 kerana mendapat markah yang cemerlang dalam penilaian prestasi.
B	Encik Abu menerima hadiah pakej percutian ke Paris selama seminggu.	Encik Abu menerima pakej Umrah daripada pihak syarikat kerana mendapat pencapaian yang baik dalam jualan kereta pada tahun 2023.
C	Puan Zainab dinaikkan pangkat menjadi Pengurus Bahagian Pemasaran.	Puan Zainab telah bekerja selama lima tahun sebagai Kerani Akaun. Beliau seorang pekerja yang komited dan sangat rajin. Oleh kerana itu, beliau telah mendapat kenaikan gaji pada tahun berikutnya.
D	Puan Maimun mendapat insentif wang tunai sebanyak RM3000.00 daripada pihak syarikat.	Puan Maimun mendapat tajaan menyambung pengajian selama empat tahun di Universiti Utara Malaysia (UUM).

18.



Gambar 1

Berdasarkan gambar 1 di atas, apakah persiapan yang perlu dilakukan oleh penilai sebelum membuat penilaian?

- Menyediakan maklum balas terhadap kerja.
- Menilai kerja-kerja yang dilakukan oleh pekerja.
- Memaklumkan tujuan piawaian prestasi untuk diukur.
- Membantu pekerja dalam meningkatkan prestasi mereka.

- i, ii dan iv
- i, ii dan iii
- i, iii, dan iv
- Semua di atas

19. Berikut merupakan ciri-ciri pengurus yang gagal dalam melaksanakan penilaian prestasi **kecuali**
- A pengurus mengamalkan sikap "*keeping the books*".
 - B pengurus kekurangan sumber untuk memberi habuan kepada pekerja.
 - C pengurus kurang bersedia untuk membincangkan hasil penilaian dengan pekerja.
 - D kebolehan menyampaikan matlamat dan piawaian yang telah ditetapkan oleh pekerja.
20. Apakah maksud program mentor?
- A Program melahirkan usahawan muda.
 - B Program pusingan kerja di setiap jabatan.
 - C Program yang dijadikan sebagai *role model* yang memberi tunjuk ajar.
 - D Program yang menjadikan pekerja adalah insan yang sangat penting dalam organisasi.

[40 MARKAH]

BAHAGIAN A

Bahagian ini mengandungi **ENAM (6)** soalan.

Jawab **semua** soalan. Tulis jawapan anda pada Buku Jawapan.

SOALAN 1

- a. Bincangkan tujuan penilaian prestasi yang perlu dilaksanakan di dalam sesebuah organisasi.
(10 markah)
- b. Encik Adam merupakan seorang pegawai di Jabatan Sumber Manusia. Beliau diarahkan untuk memantau pengurusan penilaian prestasi yang telah dijalankan oleh syarikat di sekitar Johor Bahru. Pada pengetahuan anda, apakah peranan Jabatan Sumber Manusia dalam pengurusan penilaian prestasi?
(10 markah)

SOALAN 2

- a. Bincangkan kaedah gelagat yang boleh dilaksanakan oleh pegawai penilai untuk menilai prestasi pekerja.
(10 markah)
- b. Encik Ahmad dalam proses melaksanakan temu duga penilaian prestasi kepada pekerja di Unit Pemasaran. Bagaimanakah Encik Ahmad boleh melaksanakan temuduga berkenaan dengan efektif tanpa sebarang gangguan?
(10 markah)

SOALAN 3

- a. Pada pengetahuan anda, mengapakah persiapan penilaian prestasi perlu dilakukan oleh pegawai penilai sebelum membuat penilaian terhadap pekerja?

(10 markah)

- b. Syarikat ABC akan melaksanakan proses penilaian prestasi pada hujung bulan ini. Oleh itu, pihak syarikat memerlukan kerjasama semua pihak dalam memastikan penilaian prestasi berkenaan dapat dilakukan dengan lancar. Bagaimanakah Syarikat ABC memastikan bahawa penilaian prestasi berjaya dilakukan?

(10 markah)

[60 MARKAH]

KERTAS SOALAN TAMAT

*

*

