



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR DALAM TALIAN/ ONLINE**

NAMA KURSUS : PERANCANGAN SUMBER MANUSIA
KOD KURSUS : DSM2093
PEPERIKSAAN : DISEMBER 2021
MASA : 3 JAM

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **DUA (2)** bahagian: BAHAGIAN A (40 Markah)
BAHAGIAN B (60 Markah)
2. Sila rujuk pada arahan terperinci di dalam kertas soalan ini.
3. Jawab **SEMUA** soalan di dalam kertas jawapan iaitu kertas bersaiz A4 (atau lain-lain kertas dengan persetujuan pensyarah berkaitan).
4. 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
5. Setiap helai kertas jawapan mesti ditulis nombor muka surat di penjuru bawah kanan.
6. Jawapan hendaklah ditulis tangan, kemas dan jelas.

JANGAN BUKA KERTAS SOALAN INI SEHINGGA DIBERITAHU

*KERTAS SOALAN INI MENGANDUNGI **10** HALAMAN BERCETAK TERMASUK MUKA HADAPAN*

BAHAGIAN A

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

Jawab **semua** soalan pada Kertas Jawapan

1. Apakah objektif perancangan sumber manusia?
 - A Memastikan organisasi responsive terhadap perubahan.
 - B Mengelakkan lebih kakitangan dan kekurangan kakitangan.
 - C Menyediakan hala tuju untuk pekerja dalam semua sistem pengurusan sumber manusia.
 - D Proses memilih calon yang sesuai daripada sekelompok pemohon untuk jawatan yang telah ditawarkan.

2. Berikut merupakan langkah-langkah perancangan sumber manusia **kecuali**
 - A membentuk dan melaksanakan perancangan sumber manusia.
 - B membandingkan permintaan dan penawaran sumber tenaga manusia dalam organisasi.
 - C menilai rancangan-rancangan yang telah dilaksanakan untuk menentukan keberkesanannya.
 - D memastikan pekerja mempunyai nilai prestasi yang bagus dalam menjalankan tugas yang diberikan.

3. Apakah kepentingan perancangan sumber manusia di dalam organisasi?
 - i. Mengekalkan pekerja.
 - ii. Menilai prestasi pekerja.
 - iii. Merancang program latihan pekerja.
 - iv. Memilih pekerja bersesuaian dengan kemahiran.
 - A iii dan iv
 - B i dan iii
 - C ii dan iv
 - D i dan iv

4. Susun langkah analisis kerja mengikut turutan yang betul.

P- Menganalisis kerja dengan mengumpulkan data mengenai kerja, keadaan kerja dan sifat-sifat kebolehan pekerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

Q- Membentuk deskripsi kerja dan spesifikasi kerja.

R- Membuat keputusan bagaimana anda akan menggunakan maklumat.

S- Memilih jawatan yang akan dianalisis.

T- Menyemak maklumat latar belakang yang berkaitan seperti carta organisasi dan deskripsi kerja.

U- Mengesahkan maklumat analisis pekerjaan dengan pekerja yang melaksanakan tugas dengan penyelia mereka.

A T,R,U,S,Q,P

B U,S,R,P,Q,T

C R,S,T,U,P,Q

D R,T,S,P,U,Q

5. Manakah antara berikut **bukan** teknik yang digunakan dalam melaksanakan analisis kerja?

A Penilaian.

B Temuduga.

C Buku log kerja.

D Kajian soal selidik.

6. Encik Ahmad merupakan Pembantu Akaun dan merupakan seorang pekerja yang cemerlang. Selepas beliau di tukarkan ke Bahagian Pemasaran, didapati prestasi kerja beliau semakin lama semakin menurun. Sebagai seorang Pegawai Sumber Manusia, apakah yang perlu anda lakukan untuk membantu Encik Ahmad?

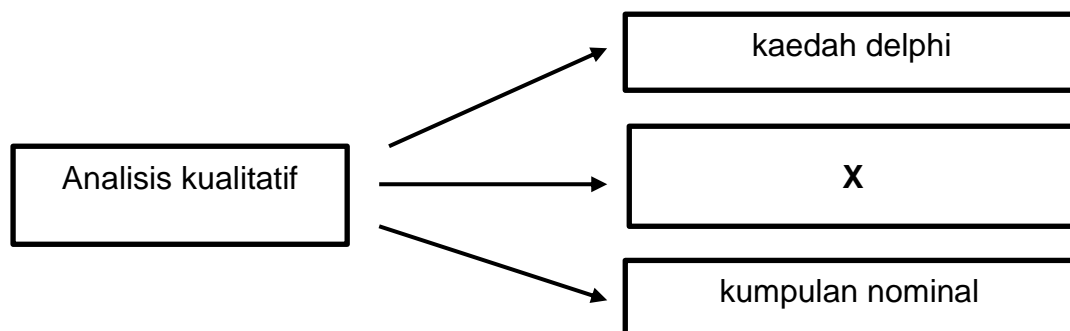
A Memberi ganjaran kepada Encik Ahmad.

B Menghantar Encik Ahmad mengikuti program latihan.

C Memecat Encik Ahmad kerana prestasi kerja yang teruk.

D Memberi peluang kepada Encik Ahmad untuk memperbaiki prestasi.

7. Mengapakah permintaan tenaga kerja diperlukan dalam sesebuah organisasi?
- Pembangunan dan inovasi.
 - Memenuhi syarat organisasi.
 - Kadar pusing ganti yang tinggi.
 - Permintaan terhadap produk atau perkhidmatan.
- A i dan ii
B i dan iii
C ii dan iii
D ii dan iv
8. Bagaimanakah teknik kumpulan nominal digunakan dalam permintaan tenaga kerja?
- A Mengkaji purata pekerja di dalam organisasi.
B Melihat kekosongan jawatan yang perlu di isi.
C Melibatkan tenaga kerja dari luar untuk mengisi kekosongan sesuatu jawatan.
D Melibatkan pengurusan atasan untuk mengenal pasti masalah dan membuat keputusan.
9. Rajah 1 menunjukkan jenis-jenis analisis kualitatif.



Rajah 1

Apakah yang diwakili oleh X?

- A Analisis trend.
B Analisis nisbah.
C Analisis senario.
D Analisis pekerjaan.

10. Dalam inventori kelayakan, apakah item yang perlu dititikberatkan oleh seorang pengurus sebelum membuat ramalan penawaran sumber manusia?
- A Latar belakang pekerja.
 - B Gambar pasport pekerja.
 - C Senarai pendidikan kemahiran pekerja.
 - D Resume dan dokumen sokongan pekerja.
11. Sekiranya organisasi hendak mengisi kekosongan jawatan kosong dengan menggunakan pekerja dalam organisasi itu sendiri, apakah kaedah yang mungkin digunakan oleh organisasi berkenaan untuk mendapatkan calon yang sesuai?
- A Carta gantian.
 - B Analisis markov.
 - C Jadual penstafan.
 - D Perancangan gantian.
12. Apakah tujuan keperluan penawaran tenaga kerja di dalam organisasi?
- A Pengetahuan yang diperlukan untuk kerja.
 - B Menentukan bilangan pekerja yang diperlukan.
 - C Kemahiran dan kebolehan yang diperlukan untuk kerja.
 - D Hanya untuk mengisi kekosongan kerja yang ditawarkan.
13. Bagaimanakah proses pelaksanaan program boleh dilakukan sekiranya berlaku ketidakseimbangan antara keperluan sumber manusia dengan ketersediaan sumber manusia dalam organisasi?
- A Pengecilan.
 - B Inventori kemahiran.
 - C Mengurangkan kos gaji pekerja.
 - D Memberi ganjaran kepada pekerja.

14. Pernyataan 1 merupakan proses pelaksanaan perancangan strategik dalam organisasi

- Majikan perlu memastikan ada persetujuan di antara pekerja
- Majikan perlu merangka dengan betul pakej-pakej yang akan diberikan
- Majikan perlu menyediakan dalam bentuk tulisan kepada pekerja

Pernyataan 1

Daripada pernyataan di atas, apakah proses pelaksanaan perancangan strategik yang terlibat?

- A Pengambilan pekerja luar.
- B Perubahan gaji dan jam pekerja.
- C Mutual Separation Scheme (MSS).
- D Voluntarily Separation Scheme (VSS).

15. Manakah antara berikut **bukan** merupakan kaedah mereka bentuk semula pekerjaan?

- A *Offshoring*.
- B *Outsourcing*.
- C Pengambilan pekerja sementara.
- D Penggabungan dan pengambilalihan.

16. Pernyataan 2 di bawah adalah tentang jenis pekerjaan yang berkait dengan pekerjaan yang lain

- Berlaku apabila aliran kerja tidak tersusun lurus dan berlaku secara rawak
- Pekerja boleh melakukan kerja mereka tanpa mengikut turutan
- Aliran kerja yang tidak boleh diramal

Pernyataan 2

Berdasarkan pernyataan di atas, apakah jenis pekerjaan yang di maksudkan?

- A Tugas berurutan.
- B Tugas berkumpul.
- C Tugas timbal balik.
- D Tugas penggabungan.

17. Apakah kebaikan *offshoring*?

- A Kos kerja yang tinggi.
- B Susah untuk dikawal.
- C Melibatkan pihak ketiga.
- D Cukai dan tarif yang rendah.

18. Apakah yang dimaksudkan dengan *staffing*?

- A Proses penilaian pemohon bagi mengekalkan strategi sumber manusia.
- B Proses merekrut pemohon dan memilih bakal pekerja bagi mengekalkan strategi sumber manusia.
- C Proses mereka strategi bagi memastikan pekerja dapat melakukan kerja dalam keadaan yang baik.
- D Proses memilih calon yang paling sesuai daripada sekelompok pemohon untuk jawatan yang telah ditawarkan.

19. Pilih butiran-butiran yang benar yang terkandung dalam resume dan borang permohonan:

- i. Hobi
- ii. Pengalaman
- iii. Kemahiran Khusus
- iv. Latar belakang keluarga

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

20. Mengapakah pegawai pengurusan sumber manusia perlu membuat pemeriksaan rujukan sebelum memanggil pemohon untuk membuat ujian pemilihan?

- A Untuk menguji keupayaan pemohon untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- B Untuk membuat perbandingan antara pemohon melalui jawapan yang diberikan.
- C Untuk memastikan pemilihan pemohon adalah yang benar-benar layak untuk jawatan yang ditawarkan.
- D Untuk menyelidik dan mengetahui ciri-ciri pemohon yang sebenar agar tiada kes jenayah atau masalah.

[40 MARKAH]

BAHAGIAN B

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

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

SOALAN 1

a. Mengapakah organisasi memerlukan permintaan tenaga kerja?

(6 markah)

b. Jelaskan teknik-teknik yang digunakan untuk meramal permintaan sumber manusia di dalam organisasi

(6 markah)

SOALAN 2

a. Terangkan kaedah Carta Gantian dalam proses meramal penawaran tenaga kerja untuk pekerja dalaman.

(6 markah)

b. Sebagai Pegawai Sumber Manusia, jelaskan faktor ramalan permintaan sumber manusia dari segi perubahan demografik.

(6 markah)

SOALAN 3

- a. Ekoran daripada masalah ekonomi yang melanda Malaysia pada tahun 2020, banyak organisasi tidak mampu untuk meneruskan operasi syarikat dan tidak mampu menampung kos bilangan pekerja yang ramai. Sebagai seorang Pegawai Sumber Manusia, apakah tindakan yang boleh dilaksanakan sekiranya organisasi tidak mampu menampung kos bilangan pekerja yang ramai?

(6 markah)

- b. Dalam mereka bentuk semula sistem kerja, syarikat boleh menggunakan strategi *outsourcing* ataupun *offshoring*. Mengapakah majikan lebih cenderung menggunakan strategi *outsourcing* berbanding *offshoring* dalam mereka bentuk semula sistem kerja?

(10 markah)

SOALAN 4

- a. Syarikat A hendak menggunakan rekrut dalaman dalam mendapatkan sumber tenaga kerja. Apakah yang menyebabkan syarikat ini menggunakan rekrut dalaman berbanding rekrut luaran?

(10 markah)

- b. Syarikat Jalal menerima banyak permohonan dari orang ramai untuk mengisi kekosongan jawatan sebagai Pegawai Pemasaran. Berdasarkan pengetahuan anda, apakah strategi yang boleh digunakan oleh Syarikat Jalal bagi mendapatkan maklumat pemohon sebelum membuat pemilihan dalam mencari calon yang sesuai untuk jawatan Pegawai Pemasaran?

(10 markah)

[60 MARKAH]**KERTAS SOALAN TAMAT**