



**KOLEJ YAYASAN PELAJARAN JOHOR
PEPERIKSAAN AKHIR**

NAMA KURSUS : PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI
KOD KURSUS : DSM3153
PEPERIKSAAN : OKT 2017
MASA : 2 JAM 30 MINIT

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **TIGA (3)** bahagian:
BAHAGIAN A (20 Markah)
BAHAGIAN B (40 Markah)
BAHAGIAN C (40 Markah)
2. Calon tidak di benarkan 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. Kertas Jawapan Objektif
 - iii. Buku Jawapan

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 di dalam Kertas Jawapan Objektif.

1. Pengurusan penilai prestasi bermaksud
 - A penilaian sistematik mengenai prestasi kerja para pekerja.
 - B penilaian sistematik mengenai tugas pengurus lini.
 - C penilaian gelagat para pengurus.
 - D penilaian gelagat para pekerja.

2. Penilaian prestasi dapat membuka ruang untuk pekerja terlibat dalam aktiviti pengurusan organisasi. Pernyataan di atas merujuk kepada
 - A tujuan penilaian prestasi.
 - B proses penilaian prestasi.
 - C kegunaan penilaian prestasi.
 - D aspek yang dinilai dalam penilaian prestasi.

3. Yang manakah antara berikut **bukan** merupakan aspek yang perlu dinilai dalam melaksanakan penilaian prestasi
 - A hasil kerja individu.
 - B pengalaman.
 - C gelagat.
 - D sikap.

4. Puan Jamilah mampu menyiapkan sesuatu tugas mengikut masa dan spesifikasi yang telah ditetapkan. Pernyataan berikut merujuk kepada
 - A sikap.
 - B gelagat.
 - C ketepatan.
 - D pengetahuan.

5. Proses penilaian prestasi mempunyai _____ langkah
- A 6
 - B 5
 - C 4
 - D 3
6. Di antara berikut yang manakah menunjukkan proses penilaian prestasi?
- A Pembentukan piawaian
 - B Hubungan strategik
 - C Kekurangan kriteria
 - D Menilai prestasi
7. Hubungan strategik, kekurangan kriteria, pencemaran kriteria, dan kebolehan percayaan merupakan
- A asas menetapkan piawaian kerja.
 - B asas menetapkan gelagat pekerja.
 - C asas menetapkan piawaian prestasi.
 - D asas menetapkan tugas dan tanggungjawab.
8. Penilaian prestasi bersifat subjektif dan tidak boleh diukur dengan tepat. Pernyataan berikut merujuk kepada
- A kaedah pilihan terpaksa.
 - B kaedah perbandingan.
 - C kaedah esei.
 - D kaedah sifat.
9. Kaedah _____ menekankan kesamaan dalam setiap pasukan kerja di mana, setiap pasukan akan mempunyai pekerja yang cemerlang, sederhana dan buruk dalam penilaian prestasinya
- A perbandingan berpasangan
 - B perkadaran gelagat
 - C peristiwa genting
 - D pilihan terpaksa

10. Pengurusan melalui objektif diperkenalkan oleh
- A Mary Parker Follet
 - B Harold Koontz
 - C Peter Drucker
 - D Henry Fayol
11. Kesilapan dalam melaksanakan penilaian prestasi melalui kesan _____, akan berlaku hanya berlaku apabila pengurus menilai pekerjaanya hanya berdasarkan satu elemen positif yang ditonjolkan oleh pekerja berkenaan.
- A halo
 - B sikap
 - C tegas
 - D kerajinan
12. Berlaku apabila pengurus melakukan _____ prestasi pekerja yang sedang dinilai dengan rakan sekerja yang telah dinilai sebelumnya dan bukan berdasarkan piawaian yang telah ditetapkan.
- A diri sendiri
 - B persamaan
 - C pengetahuan
 - D perbandingan
13. Puan Jamilah merupakan seorang penilai yang terlalu tegas atau murah hati semasa memberi skor kepada para pekerjaanya. Ini menunjukkan bahawa Puan Jamilah adalah seorang penilai yang
- A tegas
 - B peramah
 - C sikap pemurah
 - D sikap kerajinan

14. Temu duga mempunyai _____ jenis
- A 1
 - B 2
 - C 3
 - D 4
15. Manakah antara berikut **bukan** merupakan jenis-jenis temu duga penilaian prestasi?
- A temu duga beritahu dan pujuk
 - B temu duga beritahu dan dengar
 - C temu duga penerangan dan nasihat
 - D temu duga penyelesaian masalah
16. Yang manakah antara berikut temuduga yang dapat mengurangkan dan membuang perasaan kekecewaan para pekerja dalam organisasi
- A Temu duga beritahu dan pujuk
 - B Temu duga beritahu dan dengar
 - C Temu duga penerangan dan nasihat
 - D Temu duga penyelesaian masalah
17. _____ dapat dilaksanakan melalui perbincangan masalah, keperluan inovasi, kepuasan dan ketidakpuasan pekerja terhadap apa jua perkara yang berkaitan dengan pekerjaanya
- A temu duga beritahu dan pujuk
 - B temu duga beritahu dan dengar
 - C temu duga terang dan nasihat
 - D temu duga penyelesaian masalah
18. Berikut adalah ciri-ciri seorang pengurus yang berjaya dalam melaksanakan penilaian prestasi **kecuali**
- A ketelusan semasa membuat penilaian prestasi
 - B matlamat yang jelas
 - C sentiasa mengambil berat pekerjaanya
 - D mengamalkan sikap "keeping the books"

19. Alif telah menunjukkan ciri-ciri pengurus yang gagal dalam melaksanakan penilaian prestasi kerana
- A kejujuran
 - B bertolak ansur
 - C matlamat yang telah ditetapkan
 - D selalu mendengar dari pihak ke tiga
20. Tugas dan tanggungjawab perlu dihuraikan dengan jelas. Kenyataan ini merujuk tentang
- A kejujuran
 - B keamanan
 - C memerhati hasil kerja
 - D mendefinisikan piawai prestasi untuk diukur

[20 MARKAH]

BAHAGIAN B

Bahagian ini mengandungi **EMPAT (4)** soalan, jawab **SEMUA** soalan di dalam Buku Jawapan.

SOALAN 1

- a. Senaraikan **empat (4)** peranan pelaksanaan penilaian prestasi. (4 markah)
- b. Jelaskan **tiga (3)** aspek yang dinilai dalam membuat. (6 markah)

SOALAN 2

Dalam menjalankan program penilaian prestasi, terdapat lima langkah yang perlu dilakukan oleh pegawai penilai. Huraikan **lima (5)** langkah proses untuk penilaian prestasi?

(10 markah)

SOALAN 3

- a. Senarai **empat (4)** asas utama semasa penetapan piawaian kerja (4 markah)
- b. Huraikan **tiga (3)** sumber untuk menilai prestasi pekerja (6 markah)

SOALAN 4

- a. Terdapat beberapa kaedah dalam melaksanakan proses penilaian prestasi. Nyatakan **dua (2)** kaedah penilaian prestasi tersebut?

(2 markah)

- b. Penilaian prestasi melalui kaedah sifat boleh dilaksanakan melalui beberapa cara. Dalam kaedah sifat ini, penilai akan dapat membuat penilaiannya berdasarkan pandangannya sendiri, pengalaman dan pemerhatian. Huraikan **empat (4)** cara penilaian prestasi melalui kaedah sifat

(8 markah)

[40 MARKAH]

BAHAGIAN C

Bahagian ini mengandungi **TIGA (3)** soalan. Jawab **DUA (2)** soalan sahaja.

Jawab di dalam Buku Jawapan.

SOALAN 1

Menilai prestasi pekerja adalah satu tugas yang sukar dalam melibatkan penyelarasan proses serta menangani keperluan psikologi dan sosial pekerja. En.Firdaus merupakan seorang penyelia dari sebuah Syarikat Utara Sdn Bhd. Beliau telah membuat penilaian prestasi pada bulan jun iaitu merupakan penilaian pertengahan bagi tahun 2017 terhadap pekerja bawahannya. Namun begitu, beliau baru perasan bahawa terdapat kesilapan ataupun dipanggil ralat semasa membuat penilaian prestasi pada kali ini.

a. Huraikan **lima (5)** ciri-ciri pengurus yang gagal dalam melaksanakan penilaian prestasi

(10 markah)

b. Berdasarkan keterangan di atas, huraikan **lima (5)** masalah En. Firdaus sebagai seorang penyelia dari syarikat Utara Sdn Bhd dalam melaksanakan penilaian prestasi

(10 markah)

SOALAN 2

Seseorang pekerja sememangnya sudah terbiasa dengan proses penilaian prestasi semasa atau yang lepas berdasarkan beberapa piawaian prestasi yang spesifik. Walaupun penilaian prestasi dilakukan dengan baik, proses penilaian sering meninggalkan kesan pahit kepada individu yang membuat dan menerima penilaian.

- a. Huraikan **lima (5)** kegunaan maklumat yang didapati daripada pelaksanaan proses penilaian prestasi dari segi pentadbiran dan pembangunan organisasi.
(10 markah)
- b. Terangkan **lima (5)** punca kegagalan program penilaian prestasi dalam sesebuah organisasi
(10 markah)

SOALAN 3

Mengikut Daley (1992), penilaian prestasi sangat bergantung kepada kemahiran seseorang pegawai penilai. Kebanyakan pegawai penilai dilihat mempunyai masalah ketika membuat penilaian kerana mereka tidak mempunyai kemahiran. Penilaian atau laporan yang diberikan cenderung menjadi sangat subjektif dan tidak sama dengan laporan-laporan yang dibuat oleh pegawai penilai lain. Seterusnya menurut Daley lagi ;

"Supervisors are often not sure 'what' is supposed to be rated and, to complicate matters, employees never know what is going on."

- a. Berdasarkan kepada keterangan di atas, terangkan **lima (5)** pihak yang bertanggungjawab untuk menilai prestasi pekerja dalam sesebuah organisasi
(10 markah)
- b. Huraikan **empat (4)** pelaksanaan penilaian prestasi melalui kaedah gelagat
(10 markah)

[40 MARKAH]**KERTAS SOALAN TAMAT**

