



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

NAMA KURSUS : PENGURUSAN PENILAIAN PRESTASI
KOD KURSUS : DSM2173
PEPERIKSAAN : NOVEMBER 2020
MASA : 6 JAM

ARAHAN KEPADA CALON

1. Kertas soalan ini mengandungi **SATU (1)** bahagian: BAHAGIAN A (100 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.
-

BAHAGIAN A

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

Jawab **LIMA (5)** soalan sahaja. Tulis jawapan anda pada Kertas Jawapan.

SOALAN 1

a. Jelaskan **lima (5)** peranan atau tujuan proses penilaian prestasi pekerja dilaksanakan oleh sesebuah organisasi.

(10 markah)

b. Langkah pertama dalam proses penilaian prestasi adalah dengan menentukan matlamat-matlamat khusus serta penetapan piawaian kerja. Sebagai pegawai yang bertanggungjawab dalam penetapan piawaian kerja, bagaimanakah proses penetapan piawaian kerja dilakukan oleh organisasi?

(10 markah)

SOALAN 2

a. Peranan Jabatan Sumber Manusia dalam proses penilaian prestasi adalah memilih sistem penilaian yang bersesuaian, melatih penilai menggunakan sistem dan sentiasa memastikan sistem tersebut dilaksanakan dengan betul dan adil. Bincangkan apakah komponen penting yang perlu ada dalam sistem penilaian prestasi pekerja?

(10 markah)

b. Anda merupakan seorang Penolong Pegawai Sumber Manusia yang bertanggungjawab dalam menentukan sistem penilaian prestasi kerja pekerja. Berdasarkan pengalaman anda, bagaimanakah anda menentukan sistem penilaian prestasi kerja yang dikatakan berkesan?

(10 markah)

SOALAN 3

- a. Kaedah sifat adalah kaedah yang mengukur tahap penonjolan sesuatu ciri-ciri tertentu yang mana ia boleh diukur menggunakan Kaedah Pilihan Terpaksa dan Kaedah Skala Perkadaran Grafik. Kenapakah Kaedah Skala Perkadaran Grafik lebih menonjol dalam mengukur Kaedah Sifat berbanding Kaedah Pilihan Terpaksa?
(10 markah)
- b. Suziyana adalah seorang Pengurus Jabatan Kewangan di Syarikat KYJ Builders Sdn Bhd. Beliau adalah seorang yang mementingkan penampilan diri yang cantik dan kemas. Semasa proses penilaian prestasi kerja pekerja bawahannya iaitu Hazimah, beliau telah memberikan markah yang tinggi kerana penampilan Hazimah menepati kriteria yang disukai oleh Suziyana.
- i. Berdasarkan situasi diatas, jelaskan jenis ralat yang berlaku dalam proses penilaian prestasi kerja antara Suziyana dan Hazimah?
(6 markah)
- ii. Beserta contoh, terangkan apakah jenis ralat yang bertentangan dengan ralat yang berlaku di atas?
(4 markah)

SOALAN 4

- a. Terdapat beberapa kaedah penilaian yang boleh digunakan dalam proses penilaian dan setiap kaedah tersebut mempunyai kebaikan serta keburukan tersendiri. Sebagai Pegawai Sumber Manusia, bagaimanakah anda ingin menerangkan kepada penilai berkaitan langkah-langkah untuk mengaplikasikan Kaedah Esei dalam proses penilaian prestasi pekerja bawahan mereka?
(10 markah)

- b. Keberkesanan sesuatu proses penilaian prestasi banyak bergantung pada kerelaan dan kebolehan penilai untuk menilai. Bagaimanakah penilai perlu mengorganisasikan temu duga penilaian mengikut garis panduan yang telah ditetapkan untuk memastikan temuduga penilaian prestasi menjadi efektif dan berkesan.

(10 markah)

SOALAN 5

- a. Kenal pasti lima (5) ciri pengurus yang berjaya dan lima (5) ciri pengurus yang gagal dalam melaksanakan proses penilaian prestasi.

(10 markah)

- b. Terdapat beberapa jenis temu duga penilaian yang boleh dilaksanakan dan temu duga tersebut harus dijadualkan setelah tempoh penilaian tamat. Andaikan anda adalah seorang penilai, bagaimanakah anda mengaplikasikan kaedah Temu duga Beritahu dan Pujuk semasa menjalankan temu duga penilaian prestasi pekerja?

(10 markah)

SOALAN 6

- a. Hasil daripada proses penilaian prestasi dapat memberikan input kepada organisasi untuk memutuskan sebarang perubahan dan penambahbaikan. Sebagai Pegawai Sumber Manusia, bagaimanakah anda meyakinkan ketua anda tentang pentingnya pelaksanaan penilaian prestasi pekerja terhadap kemajuan organisasi?

(10 markah)

- b. Matlamat utama proses penilaian adalah untuk mengenal pasti pekerja yang sangat bernilai dan pekerja yang tidak menunjukkan daya usaha dalam organisasi. Berdasarkan pendapat anda, mengapakah majikan perlu menggunakan aspek pentadbiran dan pembangunan dalam menjalankan aktiviti penilaian prestasi pekerja?

(10 markah)

[100 MARKAH]

KERTAS SOALAN TAMAT